

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNÁ A HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra: Sociálních studií a speciální pedagogiky

Studijní program: Sociální práce

Studijní obor: Sociální pracovník

**NEZAMĚSTANOST JAKO SOCIÁLNÍ
PROBLÉM
UNEMPLOYMENT AS A SOCIAL PROBLEM**

Bakalářská práce: 09-FP-KSS-3014

Autor:

Ladislava HUTTOVÁ

Podpis:



Adresa:

Vysoká 4222/34

466 02, Jablonec nad Nisou

Vedoucí práce: doc. PhDr. Bohumil Stejskal, CSc.

Konzultant:

Počet

stran	graf	obrázk	tabulek	pramen	příloh
58	8	1	28	23	2+1 CD

V Liberci dne: 18.03. 2010

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(pro bakalářský studijní program)

pro (kandidát): Ladislava Huttová
adresa: Vysoká 4222/34, 466 02 Jablonec nad Nisou
studijní obor (kombinace): Sociální pracovník
Název BP: **Nezaměstnanost jako sociální problém**
Název BP v angličtině: **Unemployment as a Social Problem**
Vedoucí práce: doc. PhDr. Bohumil Stejskal, CSc.
Konzultant:
Termín odevzdání: 15. 4. 2010

Poznámka: Podmínky pro zadání práce jsou k nahlédnutí na katedrách. Katedry rovněž formulují podrobnosti zadání. Zásady pro zpracování BP jsou k dispozici ve dvou verzích (stručné, resp. metodické pokyny) na katedrách a na Děkanátě Fakulty přírodovědně-humanitní a pedagogické TU v Liberci.

V Liberci dne 20. 3. 2009



děkan



vedoucí katedry

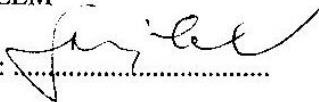
Převzal (kandidát): HUTTOVÁ LADISLAVA

Datum: 18. 2. 2010

Podpis: Ladislava Huttová

Název BP: NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNÍ PROBLÉM

Vedoucí práce: doc. PhDr. Bohumil Stejskal, CSc.

Podpis: 

Cíl: Analyzovat problémy nezaměstnaných a navrhnout formy možné pomoci.

Požadavky:

1. Formulace teoretických východisek (dle odborné literatury)
- vymezení základních pojmů
2. Projektování průzkumu
3. Sběr dat
4. Interpretace dat
5. Formulace závěrů a návrhů opatření

Metody: Explorační metody

Literatura:

BUCHTOVÁ, Božena, a kol. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost a zdraví. Psychologie dnes: časopis pro moderní psychologii, Praha: Portál, 2000. ISSN 1211-5886.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

MATOUŠEK, Oldřich. KOLÁČKOVÁ, Jana. KODYMOVÁ, Pavla. Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 351 s. ISBN 80-7367-002-X.

VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. 444 s. ISBN 80-7178-678-0.

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon
. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Berou na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých
autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si v domě
povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode
mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich
skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na
základě konzultací s vedoucím bakalářské práce.

V Liberci dne: 18. 03. 2010

Ladislava Huttová



.....

Touto cestou bych ráda pod kovala doc. PhDr. Bohumilu Stejskalovi, CSc. za odborné vedení, ochotu a cenné rady, které mi poskytl p i zpracování této bakalá ské práce.

Název bakalářské práce: Nezaměstnanost jako sociální problém

Název bakalářské práce: Unemployment as a Social Problem

Jméno a příjmení autora: Ladislava Huttová

Akademický rok odevzdání bakalářské práce: 2010

Vedoucí bakalářské práce: doc. PhDr. Bohumil Stejskal, CSc.

Resumé:

Bakalářská práce se zabývala problematikou nezaměstnanosti ze sociálního hlediska a vycházela ze současného a v dnešní době tolik diskutovaného stavu hospodářské krize.

Jejím cílem bylo zjistit problémy nezaměstnaných a najít možné formy pomoci. Cíle bakalářské práce bylo dosaženo. Práci tvořily dvě hlavní části. Jednalo se o část teoretickou, která pomocí zpracování a prezentace odborných zdrojů objasňovala nejprve nezaměstnanost z obecného hlediska, dále pak s větší detailností popisovala sociální problémy nezaměstnanosti osob nad 50 let a nastínila formy možné pomoci. Teoretická část byla také zaměřena na vysvětlení klíčových termínů. Praktická část zjišťovala u uchazečů o zaměstnání nad 50 let pomocí explorativních metod (dotazníku a rozhovoru) sociální dopady nezaměstnanosti a navrhovala možné způsoby pomoci. Výsledky ukazovaly, že nezaměstnanost je velký sociální problém a vyúsťovaly v konkrétní navrhovaná opatření, která by měla uchazečům o zaměstnání pomoci.

Za nejvýznamnější přínos práce vzhledem k řešené problematice lze považovat zjištění problému a nabídnutí možné pomoci.

Klíčová slova:

Hospodářská krize, nezaměstnanost, sociální izolace, sociální opora, problém, rekvalifikace, projekt, motivací kurz, poradenství, informace, respondent, dotazník, rozhovor, formy pomoci, pesimismus, aktivity

Summary:

This thesis dealt with unemployment issues from a social perspective and stemmed from the present and much-discussed economic crisis.

Its objectives were to find out the problems of unemployment and find possible ways to help. These objectives have been fulfilled. Work on the thesis concentrated on two pivotal fields. The theoretical part, which processed and presented specialist sources, illustrated unemployment from a general perspective, and went on to describe in detail the problems associated with unemployment of those over 50, in addition to providing options for assistance. The theoretical part also dealt with the explanation of key words used. The practical part (with questionnaires and interviews) investigated the social impact of unemployment of those over 50 and proposed ways to help. The study revealed that unemployment is a significant social problem and concluded with specific measures to be taken to assist those seeking work.

The thesis' greatest achievements, with regard to finding solutions to the issues addressed, are the finding out of the problem and the proposed offers of help.

Key Words:

Economic crisis, unemployment, social isolation, social support, problem, re-qualification, project, motivations skills course, advice, information, respondent, questionnaire, interview, modes of assistance, pessimism, activities

Zusammenfassung:

Die Bachelorarbeit befasst sich mit dem Problem der Arbeitslosigkeit aus sozialer Sicht und ging vom gegenwärtigen Stand der heute stark diskutierten Wirtschaftskrise aus.

Ihr Ziel war die Untersuchung der Probleme der Arbeitslosen und mögliche Formen für deren Hilfen zu ermitteln. Die Ziele der Bachelorarbeit wurden erreicht. Die Arbeit wurde aus zwei grundlegenden Gebieten gebildet. Es handelte sich um einen theoretischen Teil, der mittels der Erarbeitung und Präsentation von fachlichen Quellen die Arbeitslosigkeit zuallererst aus allgemeiner Sicht erläutert, des weiteren dann mit einer stärkeren Betonung die sozialen Probleme der Arbeitslosigkeit von über 50 jährigen Personen beschreibt und Formen möglicher Hilfe aufzeigt. Der theoretische Teil konzentrierte sich auch auf die Erklärung von Schlüsselbegriffen. Der praktische Teil ermittelte bei den Arbeitssuchenden über 50 mittels explorativen Methoden (Fragebögen und Gespräche) die sozialen Folgen der Arbeitslosigkeit und schlug mögliche Arten von Hilfestellungen vor. Die Ergebnisse zeigten, dass die Arbeitslosigkeit ein großes soziales Problem darstellt und mündeten in konkret vorgeschlagenen Maßnahmen, die den Arbeitssuchenden helfen sollten, wieder einen Arbeitsplatz zu finden.

Als größten Beitrag der Arbeit im Hinblick auf die bearbeitete Thematik kann die Untersuchung der Probleme und das Angebot an möglichen Hilfen gesehen werden.

Schlüsselwörter:

Wirtschaftskrise, Arbeitslosigkeit, soziale Isolation, soziale Unterstützung, Problem, Requalifikation, Projekt, Motivationskurs, Beratung, Information, Befragter, Fragebogen, persönliches Gespräch, Formen der Hilfe, Pessimismus, Aktivitäten

Obsah

1 Úvod.....	2
2 Teoretické zpracování problému	4
2.1 Definice nezaměstnanosti	4
2.2 Charakteristika nezaměstnanosti.....	5
2.3 Typy nezaměstnanosti.....	6
2.4 Význam práce pro člověka	7
2.4.1 Životní úroveň a zkušenost změny času.....	9
2.5 Průběh reakce na ztrátu zaměstnání	9
2.6 Rizikové skupiny nezaměstnaných	10
2.7 Sociální izolace	13
2.7.1 Omezení sociálních kontaktů	13
2.7.2 Nezaměstnanost a veštnost.....	14
2.7.3 Ztráta profesní perspektivy.....	15
2.7.4 Sociální opora	15
2.7.5 Ztráta statusu	16
2.7.6 Stigma	17
2.8 Rodina nezaměstnaného.....	18
2.8.1 Solidarita rodiny	19
2.8.2 Nezaměstnaný a negativní vliv na rodinu	19
2.9 Somatická onemocnění	20
2.9.1 Vliv na fyzické a psychické zdraví.....	21
2.10 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy	23
2.11 Materiální deprivace a možné způsoby pomoci	23
2.11.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	24
2.11.2 Poradenská činnost.....	25
2.11.3 Formy poradenství	26
2.11.4 Rekvalifikace	26
2.11.5 Desatero pro lidi procházející krizí nezaměstnanosti.....	30
3 Praktická část.....	31
3.1 Cíl praktické části	31
3.1.1 Stanovení předpokladů	31
3.2 Použité metody.....	31
3.3 Popis zkoumaného vzorku a průběh průzkumu	32
3.4 Výsledky a jejich interpretace	33
3.5 Shrnutí výsledků praktické části a diskuse.....	47
4 Závěr.....	49
5 Návrh opatření	50
6 Seznam použitých zdrojů	51
7 Seznam příloh.....	53

1 Úvod

Předložená bakalářská práce je zaměřena na nezaměstnanost jako sociální problém. Zpracované téma je v dnešní době velmi aktuální, neboť dnes v době hospodářské krize je často diskutované nejen v médiích a politickém poli, ale také mezi veřejností. Nezaměstnanost zasahuje do životů lidí, kteří jsou bez práce, ale zároveň i do životů těch, kteří tuto jistě nepříjemnou situaci řešit nemusí. Mnoho lidí, kteří se s problémem nezaměstnanosti nesetkali sami, ani ve svém nejbližším okolí, o něm mají zkreslené představy. Stav nezaměstnanosti často vidí jen jako spoustu volného času, minimum povinností a k tomu ještě relativně slušný příjem ze sociálních dávek. Na úřadech práce, ale nejenom tam, je možné se setkat s velkým počtem lidí, kteří potřebují pomoc. Pro většinu z nich znamená ztráta zaměstnání značný zásah do dosavadního způsobu života a přináší řadu negativních změn v mnoha oblastech. Každý člověk je jiný a každý prožívá své nezdary trochu jinak. Někdo se přesvědčí, že se s tím dovede vyrovnat, ale pro někoho je to nevyřešitelný problém, z kterého není úniku. Velmi záleží na tom, jak se k takovému člověku, který přišel o práci, zachovají jeho nejbližší a známí a jak se k problému postaví on sám. Uchazejí o zaměstnání chtějí pomoc, radu, podporu v nezaměstnanosti, většina z nich i práci. Je velmi těžké jednat s těmi, kteří se cítí staří, zbyteční, diskriminovaní. Právě proto je dobré se na problém nezaměstnanosti podívat blíže. Na úřadech práce je obtížné pracovat s uchazeči o zaměstnání staršími padesáti let. Velmi těžko se vracejí na trh práce.

Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na zpracování problému dle odborné literatury s vysvětlením klíčových termínů. Postupně se ubírá k užšímu vymezení pojmů, kterých se bakalářská práce bezprostředně týká. Jedná se například o vymezení a vyzdvižení pojmů sociální izolace, omezení sociálních kontaktů až přes formy možné pomoci, kterými může být poradenská činnost, projekty nebo rekvalifikace. Cílem bakalářské práce je zaměřit se na osoby, pro které znamená ztráta zaměstnání značný problém v jejich životě, právě z důvodu věku a sem patří osoby starší padesáti let. Je důležité zjistit jejich problémy a navrhnout jim formy možné pomoci. Takový člověk potřebuje slyšet slova povzbuzení mnohem více, než se může zdát. Aby byly získány potřebné údaje a dosaženo co nejlépe cíle bakalářské práce, je v praktické části použito kombinace metod rozhovoru a dotazníku. Na konci jsou navržena opatření (doporučení) pro zlepšení dané problematiky.

V současné společnosti se na práci můžeme dívat jako na hlavní životní cíl. Zaměstnání hraje v naší kultuře velmi důležitou roli. Jeho ztráta znamená nejen úbytek sociálních kontaktů, ale i základních jistot. To vše je doprovázeno strachem, z nedostatku finančních prostředků k životu. Strachem, zda se rodina vůbec uživí. Pro většinu lidí proto zůstává práce nezbytností. Ztráta zaměstnání je pro každého člověka v rodině (i pro ty, kterých se to bezprostředně netýká) velkou psychickou zátěží. Už proto by se ztráta zaměstnání neměla týkat jen nezaměstnaného, ale celé rodiny. Pokud je takto postižených lidí příliš mnoho, má to svůj dopad na celou společnost. Proto, v době hospodářské krize, je výzvou se tímto problémem zabývat ještě o něco více, než jindy.

2 Teoretické zpracování problému

2.1 Definice nezaměstnanosti

Podle Jírové lze nezaměstnanost definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a připravené si pracovat nemohou najít práci. Přesná definice tohoto pojmu se v různých zemích poněkud liší (více zná je například v mezinárodní hranice produktivního věku, tedy věku, v němž ze zákona lze již osoby zaměstnávat a ještě nevystává nárok na důchod).

Společné je však členění obyvatelstva do tří skupin:

1. Zaměstnaní – to jsou lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci, a rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, stávek nebo dovolených.
2. Nezaměstnaní – sem se zahrnují lidé, kteří nejsou zaměstnaní, ale
 - a) aktivně hledají vhodné zaměstnání,
 - b) byli z práce vysazeni a čekají na výzvu k návratu do práce nebo
 - c) čekají, že se budou příští měsíc hlásit do práce a jsou zaregistrováni ve zprostředkovatelích práce.Ti, kdo jsou buď zaměstnaní, nebo nezaměstnaní, patří mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo.
3. Ostatní obyvatelé, kteří nejsou zahrnováni mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Tvorbí 36 % dospělého obyvatelstva. Patří sem lidé v důchodu, ženy na mateřské dovolené a ženy pečující o děti v domácnosti, osoby v domácnosti, studenti, osoby dlouhodobě nebo trvale praceneschopné a lidé, kteří prostě práci nehledají.¹

¹ JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1999. s. 18

2.2 Charakteristika nezaměstnanosti

Podle různých autorů je možné přistoupit k nezaměstnanosti z odlišných hledisek. V této práci je vycházeno hlavně z Krebse.

Lze ji považovat za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, lze ji považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor, lze ji ale také považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců. Nic z toho samo o sobě neumožňuje pochopit problém nezaměstnanosti a najít jeho přijatelné řešení, nebo zaměstnanost je zřejmě důsledkem toho všeho. Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat takového typu jako například koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení, v etn finančních zdrojů apod. Je známo, že nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny pracovníků stejně. K rizikovým skupinám patří zejména: ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny a pracovníci předchodového věku. Nezaměstnanost mnohem častěji postihuje pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací a je také diferencovaná například podle profesí i z hlediska teritoria. Dlouhá je také doba, po kterou nezaměstnanost trvá. Čím je delší tím jsou zpravidla horší její dopady a obtížnější (i nákladnější) její řešení opatřeními politiky zaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se nejčastěji měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti

$$u = \frac{U}{L} \times 100(\%)$$

Kde u = míra nezaměstnanosti
 U = počet nezaměstnaných
 L = počet pracovních sil

Za nezaměstnané jsou zpravidla považováni ti, kteří aktivně práci hledají a jsou registrováni úřady práce. Tato jediná charakteristika není však postačující.

Proto se konstruuje celá řada ukazatelů a specifických měr, jejichž smyslem je získání dalších důležitých informací.²

² KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 2005. s. 286-287

2.3 Typy nezaměstnanosti

Dále Krebs ve své práci uvádí, že k poznání problému nezaměstnanosti a přístupu k jejímu řešení slouží její různé typologie. Lze totiž rozlišit různé typy nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat na její příčiny, závažnost a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení.

Frikční, lidé, kteří nově vstupují na trh práce nebo mají pracovní místo, nemají dostatečné informace a chtějí pracovní místa, jejichž nalezení určitou dobu trvá. Tato nezaměstnanost má přechodný charakter a je považována za dobrovolnou.³ Frikční nezaměstnanost představuje obvyklou míru nezaměstnanosti vyplývající z potu lidí, kteří opustili zaměstnání, které je nenaplňovalo a hledají nové zaměstnání.

Strukturální, v důsledku změny ve struktuře poptávky po zboží a služeb nebo technologických změn.⁴ Na která odvíjí, oblasti nebo profese, regiony apod. se rozvíjejí a poptávka po práci zde roste, zatímco jinde klesá a dochází k nezaměstnanosti. Mzdy na tyto ekonomické impulsy nereagují dostatečně pohotově a trvá poměrně dlouho, než se nabídka a poptávka vyrovnají a nezaměstnanost ustupuje. V dnešní době vlivem technického pokroku a změn v obsahu práce je tato nezaměstnanost průvodním jevem adaptivní ekonomiky.

Cyklickou, která souvisí s ekonomickým cyklem. Vzniká tehdy, je-li celková poptávka po práci nízká. V důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky nezaměstnanost roste všude. Vzniká tedy v důsledku nedostatečné agregátní poptávky.

Dobrovolnou, o níž hovoříme tehdy, kdy část pracovních sil nechce přijímat mzdy a nebo nechce pracovat v určitém oboru. Pro moderní ekonomiky je typické, že mohou produktivně fungovat a přitom jsou vytvářeny různé rozsahy tohoto typu nezaměstnanosti.

Nedobrovolnou, která vzniká v důsledku toho, že při daných mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat než existuje pracovních míst. Tedy poptávka po práci je nižší než celková nabídka. Část pracovníků při běžných mzdových sazbách nenachází práci, je nedobrovolně nezaměstnaná.⁵

³ KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 2005. s. 287-288

⁴ HYMAN, David N. *Macroeconomics*. 1989. s. 189

⁵ KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 2005. s. 288

2.4 Význam práce pro člověka

Podle Buchtové zaujímá práce v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho další existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale zároveň mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vkládá člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby a ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Při zvládání svých pracovních úkolů může jednotlivec objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence.

Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita.

Náhle, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem. Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je potěbné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má totiž podle našich i zahraničních poznatků prokazatelně negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky.

Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, naruší se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností.

Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka.⁶

⁶BUCHTOVÁ, Božena, a kol. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. 2002. s. 75-76

Mareš ve své práci vychází z Giddense (1989), ten shrnuje šest charakteristik placené práce, které mají pro životní kvalitu klíčový význam:

1. Peníze. Mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.

2. Úroveň inosti. Zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.

3. Rozmanitost žití. Zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.

4. Struktura času. Pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit.

5. Sociální kontakt. Pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.

6. Osobní identita. Zaměstnání je obvykle cenová i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta v tšinou založena na jeho finančním úspěchu (plynoucím ze zaměstnání) pro jeho rodinu.

Dále Mareš ve své práci vychází z Jahodové (1979), která stála u zrodu moderního výzkumu nezaměstnanosti. Ta uvádí pět základních potřeb, které jsou uspokojovány zaměstnáním a jejichž uspokojování tedy nezaměstnanost omezuje i blokuje.

Práce v zaměstnání svým strukturovaným a regulovaným charakterem podle ní:

- vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne a roku),
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny,
- umožňuje jedinci podílet se na cílech a úkolech, které ho přetahují,
- vymezuje jeho osobní status a osobní identitu,
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován.

Vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život v naší kultuře je nepochybné, že, nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Nejde jen o pokles jejich životní úrovně, spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké následky nezaměstnanosti pro jejich „každodenní život“, společenské vztahy, hodnoty a pro řadu sociálních institucí (zejména pro rodinu).⁷

⁷MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1994. s. 68,70,71,74

2.4.1 Životní úroveň a zkušenost z manželstvím

Mareš ve své práci konstatuje, že nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti, i dokonce jen ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného životního minima, znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. Nezaměstnanost je spojena s psychologicky stresujícími změnami ve vnímání času. Rozbití časové struktury dne a změn ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti.⁸

2.5 Proběh reakce na ztrátu zaměstnání

Psychická reakce na ztrátu zaměstnání je tím větší, čím jsou tyto motivy silnější. Machalová (1994) jak ve své práci uvádí Vágnerová upozorňuje, že stresorem může být nejenom reálná ztráta zaměstnání, ale i strach, že se tak stane nebo že se ani v budoucnosti situace nezlepší (jde o tzv. stres z očekávání).

Podle Latacka a Kaufmana (1988) jak uvádí Vágnerová, člověk, který ztratil zaměstnání, reaguje na změnu své sociální role, spojené s ekonomickým znevýhodněním, v několika fázích, jež následují v individuálně rozličném časovém intervalu. Významnou úlohu zde hraje způsob prožívání a hodnocení této zátěže a chování, které z postoje k tomuto problému vyplývá. Jde zde především o posun v dimenzích optimismus-pesimismus a aktivita-pasivita.

První bezprostřední reakcí na ztrátu zaměstnání bývá **šok**, neschopnost uvěřit a nakonec vztek, že tomu tak skutečně je. Následující pocity nemusí být jen negativní. Člověk může krátkodobě pociťovat úlevu, volnost a dostatek času.

Ve druhé fázi nezaměstnaný **aktivně hledá nové místo** a je **optimistický**.

Pokud zaměstnání nenajde v krátké době, nebo alespoň nemá naději, že ho najde, jeho postoj se mění.

Třetí fáze má charakter jakéhosi mezníku, který je dán mírou pocitu závažnosti situace. Nezaměstnaný člověk zjišťuje, že je ohrožen více a trvalejším způsobem, než se mu zdálo na začátku.

⁸MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1994. s.75,77,78

Prožívá svou situaci jako stresovou, ztrácí pocit pohody a vnitřní rovnováhy, cítí napětí, **úzkost, depresi** a postupně se stává **pesimistickým**.

Pokud nemůže nezaměstnaný najít práci po delší dobu (která je individuálně různá), dostává se do **fáze adaptace na styl života nezaměstnaného**, který bývá typický rezignací, ztrátou naděje, fatalismem, pasivitou a apatií. Snadno se mu stává být aktivní, protože se domnívá, že to stejně nemá smysl, snižuje své aspirace i sebehodnocení. Dochází k zásadnější změně postojů a očekávání. Pro tuto fázi je typický postoj vymezený zúžením perspektivy, o níž je snadno ochoten uvažovat, nízkým sebevědomím, pocitem bezmocnosti a tendencí reagovat jen na situace podléhající.

2.6 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění člověka na trhu práce je podle Buchtové podmíněnoadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyvolávají skupiny lidí s vyšším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti.¹⁰

Významným problémem při ztrátě zaměstnání je pocit znevýhodnění, způsobený například věkem, pohlavím, nízkou praxí, dluhy apod., který má velmi negativní dopad na psychiku uchazeče. Jestliže totiž někdo vstupuje na trh práce s vědomím, že je znevýhodněný, má větší tendenci již automaticky předpokládat, a to ještě dříve, než zaměstnání vůbec začne hledat.

Tento vstupní pesimismus se pak zpravidla projeví nízkou aktivitou od samotného počátku hledání. Pokud se navíc uchazeč se svým znevýhodněním ztotožní, přestane nakonec hledat zaměstnání úplně. Jeden „handicap“ tak mnohdy zastíní celou řadu předností. Úspěch nám však zajišťují právě naše přednosti, které by naopak mohly zastínit náš případný „handicap“.

⁹VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky. 2002. s. 399-400

¹⁰BUCHTOVÁ, Božena, a kol. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. 2002. s. 109

Jediným znevýhodněním tak zůstává pouze naše v domě, které bude jen stíží objektivní. Jestliže jsme totiž my znevýhodnění, znamenalo by to, že ti ostatní jsou ve výhodě. Tak to ovšem není.

Jsou-li například absolventi znevýhodnění chybějící praxí, co znevýhodňuje starší uchazeče? Ti mají bohatou praxi a zkušenosti. Jsou tedy znevýhodnění vyšším v kem. Co potom ale znevýhodňuje absolventy? Ti jsou mladí, nezávislí, adaptabilní i perspektivní.

Existují i další znevýhodňující prvky, jako například jazyková vybavenost, ochota do zaměstnání dojíždět, schopnost pracovat samostatně, mzdové možnosti a celá řada dalších. Zkrátka nikdo z nás není dokonalý a každý ten nedostatek máme všichni. To nás rovněž staví do zcela vyrovnaných šancí.

Dokazem je i ta skutečnost, že všude pracují lidé různých věku, pohlaví, kvalifikace, s různou délkou praxe, s dětmi i bez dětí atd. Je tedy logické, že žádné znevýhodnění nemůže platit všeobecně. Řízení zaměstnavatelé mají při obsazování pracovních pozic různé nároky. Jedno však mají vždy společné. Pracovní místo chtějí obsadit někým, kdo má potřebné předpoklady pro efektivní pracovní výkon.

Důležité jsou tak pouze naše kvality, na které bychom měli zaměřit svoji pozornost. Nebo právě naše kvality slouží zaměstnavateli jako garance profesního přínosu a stávají se důvodem pro naše přijetí.¹¹

Mezi rizikové skupiny nezaměstnaných mohou patřit

mladší věkové skupiny do 30 let

ženy

zdravotně postižení lidé

lidé bez kvalifikace

romské etnikum

starší lidé

¹¹Poradna při hledání zaměstnání: Jsem "znevýhodněný" aneb koho firmy chtějí?. Práce a sociální politika

Buchtová ve své práci konstatuje, že nejtěžší ji prožívají ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41-50 let. Tyto skupiny pracovníků provázely pocity bezradnosti spojené se strachem, psychickou tensí, nejistotou a postupnou ztrátou sebevědomí. Spolu s pracovní rezignací se projevila i rezignace na společenskou aktivitu.

Jestliže nezaměstnanému jedinci není problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stadiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot. Jednou z možností pro nezaměstnaného v pozdním stadiu kariéry je samostatné podnikání. Tato strategie má vést velmi rychle ke znovuzískání pocitu kontroly nad vlastním osudem. Na druhé straně však má být ve starším věku fyzická a psychická námaha spojená se zátkem vlastního podnikání příliš vysoká. Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím i obtížnější a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím.¹²

Lidé v předchodovém věku, ale vlastně již lidé těsně nad padesátkou, jsou skupinou, která nezaměstnanost vnímá nejcitlivěji. Bez práce se mohou ocitnout i erudovaní starší pracovníci, jejichž kvalifikace ztrácí v důsledku restrukturalizace výroby význam. Lidé s dlouholetou pracovní kariérou se náhle potýkají s pocitem, že o ně nikdo nestojí. Nezaměstnanost nepostihuje jen nezaměstnané osoby, ale i jejich širší rodiny. Mít například doma nezaměstnaného otce, který se cítí ještě v plné síle, je deprimující i pro jeho dospělé děti. V blízké hranice pro odchod do důchodu se neustále zvyšuje a na druhé straně zmnit zaměstnání po padesátce je problém.¹³

Ze statistik ministerstva práce a sociálních věcí vyplývá, že za posledních deset let se procento nezaměstnaných nad padesát let zdvojnásobilo – ze 14 procent v roce 1999 na 28 procent v polovině letošního roku.

Generace současných padesátníků přitom více než polovinu svého pracovního života prožila už po listopadu 1989. Vyžadují jim proto pracovní návyky minulé epochy v současnosti postrádá smysl.

Pokud patříte do této věkové kategorie, nevzdávejte se. Připravte se předem na přijímací pohovor – jdete nabízet své služby, ne prosit o místo.¹⁴

¹²BUCHTOVÁ, Božena, a kol. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. 2002. s. 111, 112

¹³PLUS 50: šance pro starší ročníky na trhu práce. Práce&sociální politika : noviny MPSV.

¹⁴ŠRÁMKOVÁ, Martina. Nejmladší a nejstarší hledají práci nejvíce: Nad padesát? Velký problém.

2.7 Sociální izolace

Mareš ve své práci upozorňuje na to, že ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci v dvojím smyslu slova. Jednak samo (ztracené) zaměstnání je významným zdrojem (ztracených) sociálních kontaktů, jednak jeho ztráta vede k přerušení i dalších sociálních kontaktů, jež s ním přímo nesouvisejí. Potíž je v tom, že stejně jako nelze nahradit práci v zaměstnání volným časem, nelze ani tyto širší sociální kontakty rovnocenně nahradit užšími kontakty v nejbližším okolí (v rodině i v sousedství).

Většina studií konstatuje, že v průběhu nezaměstnanosti dochází ke snížení frekvence sociálních styků, a to jak ve vztahu k širšímu okolí, tak i uvnitř širších, ba dokonce i uvnitř nukleárních rodin.

V každém případě nezaměstnání vypadávatel ze sociálních kontaktů prostou fyzickou nepřítomností. To se týká zejména kontaktů s osobami na bývalém pracovišti, které jsou jen zřídka dále udržovány. Oboustranná ztráta zájmu o jejich udržení pramení především z toho, že mizí prostor sdílených společných životních zkušeností.

Jiným motivem omezení sociálních kontaktů je na straně nezaměstnaných pocit vlastní stigmatizace ztrátou zaměstnání. Po ztrátě práce se lidé většinou vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnání, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, nebo jsou pro ně depresivní. Do tohoto typu izolace se jedinci a rodiny dostávají postupně, tak jak s prodlužováním období nezaměstnanosti sklouzávají do stále pasivnějších životních strategií.

Míra sociální izolace je spojena s řadou faktorů, mezi nimiž hraje významnou roli věk. Podle Binnse a Marse (1984) jak uvádí Mareš, na základě výsledků svého výzkumu konstatují, že mladí se po ztrátě svého zaměstnání neocitají zdaleka v takové sociální izolaci jako nezaměstnaní staršího věku.¹⁵

2.7.1 Omezení sociálních kontaktů

Podle Vágnerové za normálních okolností profesní role obohacuje **sociální zkušenost** člověka, přináší mu nové sociální podmínky a zkušenosti, nové kontakty s lidmi i možnost získat prestiž, která je jednou z variant sociálního úspěchu. V zaměstnání si člověk rovněž vytváří **neformální vztahy**, jež mohou přesahovat roli spolupracovníka. Má možnost získat jinou sociální zkušenost než v rodině.

¹⁵MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1994. s. 82

Propuštěním ze zaměstnání se tyto kontakty ruší, eliminuje se možnost sdílení společné zkušenosti a zájmů. To je jeden z důvodů, proč se lidé přestávají stykat s bývalými spolupracovníky. Nemají už téměř nic společného. Druhým důvodem je stud a pocit méněcennosti.

Adaptace na profesní roli vyžaduje zvládnutí určitých norem, způsobů chování, rozvíjejí se zde **sociální dovednosti**. Pokud člověk ztrácí zaměstnání na delší dobu, dochází k ochuzení, nebo dokonce úpadku jeho osobnosti. Rodinné prostředí má zcela jiné nároky a mnohé z těchto dovedností neposiluje.

Nezaměstnanost vede k **sociální izolaci**. To platí zejména u lidí, kteří nemají jiné vazby, jako je například rodina, zájmová skupina, církevní obec. Mareš (1994) jak uvádí ve své práci Vágnerová, interpretuje ztrátu profesní role jako variantu **exkomunikace**, vyloučení z profesního společenství. Mnoho nezaměstnaných cítí, že jejich život ztratil strukturu a účel. „Získat zaměstnání“ je pro ně synonymem „**začít opět žít**“.¹⁶

2.7.2 Nezaměstnanost a veřejnost

Mareš konstatuje, že nezaměstnanému je ve společnosti připisován určitý status. Je sice podhodný, ale je s ním svázána sada povinností a očekávání jak ze strany státní moci (zejména orgán sociálního státu), tak ze strany veřejnosti. Nezaměstnaný v ní není osvobozen ze sociálních závazků a očekává se, že je bude plnit bez ohledu na své finanční a emocionální problémy. Zároveň se od něj očekává, že je schopen změnit svoji situaci, jakož i snaha o tuto změnu. Proto je činěn nárok na svou situaci (a za to, že nemůže najít práci) odpovědným. Předpokládá se, že svoji nezaměstnanost bude považovat za nežádoucí. Jestliže nenachází práci, je považován za líného nebo neschopného a není s ním nic v pořádku. Status nezaměstnaného je tedy přechodný, trvalý status nezaměstnaného je připisován jen tam, kde je spojen s trvalou neschopností vykonávat zaměstnání (chronická nemoc, fyzický respektive mentální handicap, demoralizace a osobnostní úpadek). Veřejnost, stejně jako státní administrativa, očekávají od nezaměstnaných především aktivní hledání nového zaměstnání.¹⁷

¹⁶VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky. 2002. s. 406

¹⁷MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1994.s. 92-93

2.7.3 Ztráta profesní perspektivy

I když jsou pracovníci o propuštění předem informováni, nejčastější příčinou jejich duševního strádání je strach "z toho, co bude dál". Ten pak provokuje stálou sebeanalýzu a úzkostné stavy. Týká se to i případů, kdy jsou s pracovníky uzavírány smlouvy na dobu určitou. Těsně před vypršením termínu smlouvy totiž často neznají svoji pracovní perspektivu. Dlouhodobá ztráta zaměstnání (více než jeden rok bez práce, u absolventů škol po prvním roce) postihuje ve svých následcích celou psychiku člověka, a to jak jeho intelektovou a citovou oblast, tak i oblast vlnění. Chování lidí je často provázeno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů.

Zjistili jsme, že již šest měsíců po ztrátě práce se lidem stále obtížněji daří uspokojovat psychické potřeby: udržování sociálních kontaktů, získávání nových zkušeností, udržování aktivity a výkonu. Poznatky z dalších výzkumů dlouhodobě nezaměstnaných uvádějí ztrátu dlouhodobých cílů a stavy deprese, poruchy sebeřízení spolu s pasivitou, která jim brání uspět na pracovním trhu.¹⁸

2.7.4 Sociální opora

Podle Buchtové patří nedobrovolná a nezaviněná ztráta zaměstnání též sociální následky – rovněž nedobrovolný a většinou také nezaviněný pokles sociálního statusu, mající často ráz stigmatizace nezaměstnaných.

Sociální integrace, sociální začlenění člověka do sociální struktury je významnou determinantou jeho psychické pohody a zdraví. Prostřednictvím sociálních vazeb k druhým osobám, skupinám a širší společnosti je jedinci přístupná sociální opora („social support“), tj. jakýsi fond, ze kterého lze čerpat v případě potřeby, systém sociálních vztahů, jejichž prostřednictvím se člověku dostává pomoci při snaze dosáhnout cílů.¹⁹

¹⁸IHNED. Psychické následky dlouhodobé nezaměstnanosti [online]. 2007

¹⁹BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. 2000. s. 13-14

Dále Buchtová ve své práci uvádí, že **sociální opora** m že vytvá et projektivní efekt uplatn ním nárazníkového vlivu v i negativním dopad m nezam stanosti. Sociální opora m že mít zvláštní význam pro ženy, které dovedou v tšinou využívat jejího ú inků lépe, než muži. V dob zvýšené pot eby sociální opory m že ást potencionálních poskytovatel odpadnout, krom toho se krátí finan ní prost edky, takže se lidé nemohou obvykle v novat aktivitám, jež by byly p ínosné pro rozší ení sociální síť – nákladn ější sporty i koní ky.

Podstatné je sociální p íjetí a vliv (dokonce i pouhé v domí tohoto vlivu) na kognitivní hodnocení situace.

Buchtová za velmi d ležitou považuje sociální oporu životního partnera a rodiny (základní i nov založené). Podstatnou sou ástí je též emo ní opora – finan ní prost edky pomohou, informace poslouží, ale pro zachování sebeúcty je d ležitá i emo ní opora. Životní partner se však též m že stát zdrojem stresu – to je jedna z možností negativního ú inků sociální opory. Dalšími riziky jsou vznik závislosti na osob ě i osobách, poskytujících dlouhodob sociální oporu, nesamostatnost, paradoxn též nižší sebev domí v situacích, hrani ících s nau enou bezmocností („learned helplessness“), tj, tehdy, vyt snila-li extrémn silná a dlouhodob poskytovaná sociální opora samostatnost, iniciativu a sebed v ru. Nezam stanost, p ínášejší negativní d sledky sociální, psychické, behaviorální i zdravotní, proto nem že být považována pouze za „osobní v c“ i „stav“ jednotlivce (p estože je i jím), ale za závažný sociální problém, jehož adekvátní ešení je v zájmu celé spole nosti.²⁰

2.7.5 Ztráta statusu

Ztráta statusu, která je pro jedince s nezam staností spojena a která je nemén obtížným d sledkem nezam stanosti než jiné její d sledky, se dotýká i rodiny. A to nejen ve smyslu ztráty statusu rodiny v širší spole enské struktu e, ale nepochybn ě i ve smyslu ztráty statusu nezam staného v rámci rodiny, což je pro každého jedince velmi bolestivé.

Obzvlášt ě je to živé v tradi n ě orientovaných rodinách (pravidlem je to v ad d lnických rodin) založených na p edstav ě muže jako živitele rodiny.

²⁰BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezam stanosti*. 2000. s. 15-16

Nezaměstnanost se dotýká i vnitřních pravidel fungování rodiny a domácnosti, zejména dělby rolí a činností v rodině. Dále Mareš ve své práci uvádí, že Binns a Mars (1984) konstatují, že zejména v rodinách starších osob, kde muž byl před ztrátou místa dlouhodobě zaměstnán, se obvykle vyhranily ženská a mužská role. Toto rozdělení rolí v období nezaměstnanosti nejen přetrvává, ale dokonce má tendenci i sílit. A to i přesto, že ztráta zaměstnání a role živitele je i ztrátou tradiční legitimacy a nerovné dělby práce v rodině. Muž má zájem na to, aby mohl převzít řadu domácích povinností, v jejichž vykonávání mu dříve bránilo jeho zaměstnání a z nichž se vykupoval svým výdělkem. Nezaměstnanost tak může narušit i zcela rozbité vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. A to nejen napětím vznikajícím ze stresu způsobeného nedostatkem finančních prostředků a tím nedostatkem prostředků k životu.²¹

2.7.6 Stigma

Být nezaměstnaným ve společnosti, která přikládá zaměstnání takový význam, znamená mít stigma neboli viditelné znamení svého selhání. Mareš ve své práci poukazuje také na Goffmana (1963), který chápe stigma jako rozpor mezi tím, čím by jedinec měl být, a tím, čím skutečně je. Každý, u něhož dochází k rozporu mezi těmito dvěma identitami, je stigmatizován. Goffman se soustřeďuje na interakci mezi stigmatizovanou osobou a „normální“ nestigmatizovanou populací. Povaha této interakce závisí od typu stigmatu, nebo Goffman rozlišuje mezi stigmatem, které je zjevné a proto diskredituje, a stigmatem, které je prvním pohledu skryté, ale mohlo by diskreditovat po svém odhalení. Diskreditující stigma je běžné a vnímané. V případě stigmatu, které by mohlo diskreditovat, nejsou příznaky stigmatizace v běžné interakci patrné a stigma proto v tšinu není ostatní populací známo. Problémem je pro stigmatizovanou osobu v prvním případě nutnost vyrovnat se se skutečností, že ostatním lidem je její stigma známo. V druhém případě se stigmatizovaná osoba snaží své stigma skrýt, což z její strany vyžaduje obratnou a často vysilující manipulaci s informacemi. Negativní status spojený s nezaměstnaností může být nezaměstnanými vnímán jako stigma, které diskredituje, i jako stigma, které by je mohlo diskreditovat.²²

²¹MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1994. s. 80

²²MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1994. s. 90-91

2.8 Rodina nezaměstnaného

Vágnerová ve své práci poukazuje na to, že nezaměstnanost jednoho z jejích členů je závažnou situací pro celou rodinu. Za určitých okolností může vést ke krizi a k následnému rozpadu rodiny.

Ztráta profesní role jednoho člena rodiny se projevuje:

- změnou ve vztazích mezi rodinnými příslušníky,
- ztrátou rolí (např. nezaměstnaný otec ztratí dominantní roli, kterou získává jiný, ekonomicky aktivní člen rodiny), a z toho vyplývající změnou statusu (zejména u mužů),
- narušením stereotypu rodinného života (např. rušivý vliv trvalé přítomnosti nezaměstnaného doma),
- narušením rodinných zvyků v oblasti spotřeby vlivem nedostatku finančních prostředků, nutnost redukce potřeb všech členů rodiny.²³

Mareš vidí, jako jednu z možností, jak zapojit rodinu do řešení problému nezaměstnanosti, účast na rodinném sezení, tzv. workshopu, které pořádají některé psychologické poradny a specializované konzultační firmy (kontakty na ně by měly znát na úradech práce). Společné setkání rodiny za účasti odborníků je příležitostí, jak si vzájemně sdělit mnohé, co mohl být a přitom nebylo řečeno. I v rodině, podobně jako v jiné sociální skupině, platí, že když má dosáhnout na jakéhoto cíle, musí jednotliví členové mezi sebou komunikovat. Dovednost komunikace však není každému dána. Osobní dispozice, vlohy jednotlivých členů, klady i zklamání, která se v rodině dají, nebo nejasný životní cíl, to všechno jsou bariéry efektivní komunikace v rodině. Když se je podaří při společném sezení odstranit, zlepšuje se klima v rodině a její jednotliví členové se budou snadněji vyrovnávat s životními nezdary, ke kterým patří třeba právě ztráta zaměstnání.

Rodina ovšem není nezaměstnaností jen ohrožována, pro nezaměstnanou osobu se naopak může stát útočištěm. Podpora, které se nezaměstnaným dostává ze strany jejich vlastní rodiny i širší rodiny ve smyslu sociální sítě příbuzenstva, sehrává v těchto pozitivní roli.²⁴

²³VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky. 2002. s. 410

²⁴MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1994. s. 81

Nezaměstnanost devastuje i celou rodinu, protože s sebou nese deprese, podporuje alkoholismus, spouští domácí násilí, ničí vztahy mezi členy rodiny, mezi rodiči a dětmi. Podílí se na tom, že téměř každé druhé manželství se rozvádí.²⁵

2.8.1 Solidarita rodiny

Podle Vágnerové má, že solidarita rodiny nezaměstnaného podpořit, má, že za těchto okolností fungovat jako zdroj jistoty, bezpečí a jako ekonomické zázemí. Přijmout takovou podporu je ovšem snadnější pro člověka v určité roli, například pro matku, mladého člověka apod. pro muže, od něhož se obecně očekává ekonomické zabezpečení rodiny, to tak snadné být nemusí. Komplexní podpora rodiny je velice žádoucí, avšak nelze přehlížet fakt, že i pro partnera nezaměstnaného je situace stresující a on sám má, že pociťovat úzkost, strach z budoucnosti i deprese, které v něm vyvolává tíživá situace.²⁶

2.8.2 Nezaměstnaný a negativní vliv na rodinu

Nezaměstnaný jedinec má často na rodinu negativní vliv. V rodině dochází ke změnám personálních vztahů, změnám v distribuci domácích prací, změnám v postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny. Obtížná je situace v rodinách, kde jsou dospívající děti, které vnímají otce jako autoritu zajišťující živobytí i pro ně. Ztráta práce otce je pak někdy i snížením jeho role v rodině, která má, že vyústit v závažné psychologické problémy u ostatních členů rodiny. Poznatky z našich výzkumů ukazují, že v rodinném soužití se v některých případech neurotické potíže přenesou z nezaměstnaného na zaměstnaného partnera. Přenesou se dokonce i na děti, v etn poruch chování. Autor: Božena Buchtová²⁷

²⁵VAVRO, Jiří. Novinky.cz : Výpověď v práci zdvojnásobuje riziko sebevražd [online]. 2009

²⁶VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky. 2002. s. 410

²⁷IHNED. Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti [online]. 2007

2.9 Somatická onemocnění

Buchtová upozorňuje na to, že emoční poruchy se mohou ve svých důsledcích projevovat jako tělesná onemocnění. Studium a léčením těchto emočních poruch, které se manifestují jako tělesné poruchy, se zabývá psychosomatická medicína. Termín psychosomatický zdrazňuje základní jednotu psychiky a těla, spojení pramenící ze staré řecké medicíny. Podle klasických názorů zahrnují běžné poruchy zejména alespoň z části psychologickými faktory astma, onemocnění, které gastrointestinální potíže a poruchy, vysoký krevní tlak, endokrinní poruchy, cukrovku a v konečných důsledcích dokonce srdeční choroby. Ve většině psychosomatických poruch je nějaké spolupůsobení mezi psychologickými faktory a fyziologickou dispozicí k nemoci.

Nezaměstnanost je spojena se zvýšenými zdravotními riziky, projevujícími se například větší potřebou zdravotnických služeb, mortalitou a psychologicky podmíněnými potížemi.²⁸

Již několik desetiletí jsou studovány psychosociální události v životě člověka z hlediska jejich dopadu na zdraví. K nim patří i ztráta práce. Na ztrátu práce reaguje postižený především emocemi. Jde o psychologické a psychiatrické důsledky, jednak krátkodobé, jednak dlouhodobé. Dochází i ke zhoršení poměrů sociálních. To vše pak vede mimo zvýšenou konzumaci alkoholu, drog, zvýšenou sebevražednost, zvýšení úmrtnosti i k ovlivnění somatických onemocnění.

Vyazení jedince z pracovního procesu přináší kromě problémů sociálních i důsledky zdravotní. Dnes jsou celkem známy biologické, psychologické a sociální faktory, které činí práci jako takovou pro člověka nezbytnou.

Obecně je akceptováno, že práce je první a základní podmínkou lidské existence. Většina lidí má symbiotický vztah k práci i k pracovišti.

Porušení tohoto vztahu, trvalejší nejistota v zaměstnání a jeho přerušení, bývá prožíváno jako skutečná separace a ztráta. To se odráží na úrovních biologické, psychologické a sociální.

Ve svých důsledcích pak ovlivňuje zdravotní stav jednotlivce i postižené populace.²⁹

²⁸ BUCHTOVÁ, Božena, a kol. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. 2002. s. 145-146

²⁹ BOLELOUCKÝ, Zdeněk. Psychiatrie pro praxi 2002

2.9.1 Vliv na fyzické a psychické zdraví

Stres, který z nezměnitelnosti plyne, nevidí Krebs bez následků na zdraví jedince. Výsledky n kterých pr zkum nazna ují, že se zm nou míry nezměnitelnosti se asto m ní i míra onemocn ní imunitního, cévního a mozkového i kardiovaskulárního systému a rovn ž míra psychických onemocn ní a potíží.

Samoz ejm , že uvedené skute nosti nelze absolutizovat. Nezměnitelnost nevylučuje i aktivní a pozitivní životní styl, vyrovnané rodinné vztahy a zachování p ijatelné strukturace asu atd. Vždy závisí na individuálních postojích, mravní síle, ekonomickém zázemí, strategiích nezměnitelných osob apod. N kte í lidé se vyrovnávají s nezměnitelností lépe, jiní h e. Všeobecn platí, že lépe se s handicapem nezměnitelnosti vyrovnávají ti, co jsou nezměnitelní kratší dobu a s p edchozí prací byli spokojeni, ti co mají ur ité zázemí i úspory a jsou adaptabiln jší. Pr zkumy však nazna ují, že z t ch, co jsou dlouhodob nezměnitelní, je jen menší ást z nich schopna se negativním sociálním d sledk m vyhýbat.³⁰

Podle sociologických studií se riziko sebevraždy, depresí a závažných chorob zvyšuje p i ztrát zam stnání až o polovinu. Potvrzují to i studie Boženy Buchtové z Ekonomicko správní fakulty Masarykovy univerzity v Brn , ve kterých více než polovina nezměnitelných potvrzuje zhoršení svého zdravotního stavu. A to i p esto, že v esku funguje sociální systém a po propušt ní nikdo nez stane úpln bez finan ních prost edk í zdravotní pé e. Nezměnitelnost delší než rok zasahuje prakticky celou psychiku lov ka, šestim sí ní nezměnitelnost naruší sociální kontakty. Podle psycholog jsou více ohroženi depresemi a nemocemi z d vod ztráty zam stnání muži než ženy.³¹

Dle Mareše, již výzkumy provád né ve 30. letech nazna ily souvislost mezi nezměnitelností a zhoršením zdravotního stavu populace. Problém vztahu mezi nezměnitelností a fyzickým zdravím má, podle nejrozší en jších dnešních názor , spole ného jmenovatele ve stresu, atakujícím imunitní systém a kardiovaskulární systém lov ka.

³⁰KREBS, Vojt ch a kol. *Sociální politika*. 2005. s. 291-292

³¹VAVRO , Ji í. Novinky.cz : Výpov d v práci zdvojnásobuje riziko sebevražd [online]. 2009

Ke stresu, kterým je ztráta zaměstnání provázena, se často přidávají další doprovodné zesilující faktory, jako jsou kouření, požívání alkoholu, léky a drogy.³²

Buchtová, která se také zabývala vlivem na fyzické a psychické zdraví uvádí, že mezi nezaměstnanými dochází ke zvýšenému výskytu poruch dýchacího ústrojí, plicních a ischiatických srdečních potíží. Prožívání stresu má vliv na dysfunkce vegetativního nervového systému, které se projevují psychofyzilogickými poruchami, například hypertenzí, a které vyvolávají i změny běžných biochemických znaků organismu, například zvýšenou hladinu cholesterolu nebo sacharidů v krvi.³³

Mareš ve své práci vychází také z Brennera, Fryera, Payna a Warra.

Vztahem mezi psychickým zdravím a nezaměstnaností se zabýval zejména Brenner (1973). Podle jeho výsledků, které jsou ovšem kontroverzní (byly mnohokrát diskutovány jak v číně, tak co se týče použité metodologie), se simultánně se změnou míry nezaměstnanosti mění i míra psychických onemocnění a potíží (mnohých podle něj do psychiatrických léků a mírou sebevražednosti). Dovedeme je, jak konstatují Fryer a Payne (1986), vyšší průměrná úroveň napětí a negativních pocitů a nižší úroveň štěstí a životního uspokojení u nezaměstnaných osob. Warr (1985) identifikuje v analogickém duchu způsoby, kterými nezaměstnanost může ovlivňovat psychické zdraví:

finanční obtíže, pokles příjmu a finanční obavy,
změna společenského chování, omezení společenských kontaktů a zúžení sociálního prostředí nezaměstnaných (částečně proto, že nechodí do zaměstnání, částečně proto, že z finančních důvodů nechodí do společnosti),
malý prostor pro rozhodování (i když mají k dispozici spoustu času, nemohou na svém životě pro nedostatek finančních zdrojů často mnoho změnit),
nedostatek příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získávání nových zkušeností a využívání těch starých,
nárůst ponižujících zkušeností (žádat o práci a být odmítán, být považován za někoho, kdo selhal, svádět boje s nesympatickými a neosobními byrokraty),
pocit úzkosti z budoucnosti,
redukce kvality interpersonálních kontaktů.

³²MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1994. s. 83-84

³³BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost a zdraví. Psychologie dnes: časopis pro moderní psychologii. 2000.

Nezamstnaní mají ve srovnání se zaměstnanou populací tendenci být úzkostnější, je mezi nimi vyšší výskyt depresí, jsou nespokojenější, neurotičtější a více souženi obavami, mají snížené sebevědomí a sebeúctu a trpí poruchami spánku. Je však třeba poznamenat, že ne vždy ústí psychické potíže, jež jsou důsledkem nezamstnanosti, v psychickou poruchu. To se stává nejspíše tam, kde jsou pro takovou poruchu osobní předpoklady (důdičnost, organická vada apod.) a proto je psychická porucha spíše příčinou než důsledkem nezamstnanosti.

2.10 Nezamstnanost a sociálně patologické jevy

Existuje řada studií na téma nezamstnanost a sebevražda. Platt (1985) jak uvádí Mareš, shromáždil 156 relevantních studií na toto téma a provedl jejich podrobnou analýzu a klasifikaci. Nezamstnanost se v nich prokazatelně pojí s vyšším výskytem sebevraždnosti i nedokonaných demonstrativních sebevražd (parasuicid). Zejména nedokonané sebevraždy jsou signifikantním výrazem psychických potíží.

Jde o pokus použít extrémního způsobu komunikace v situaci, v níž podle názoru jedince jiné způsobem, jak sdělit své potíže ostatním, selhaly. Masová nezamstnanost nedopadá negativně jen na jedince, ale má nežádoucí důsledky i pro společnost. Tak jako může u jedince nezamstnanost vyvolávat chronickou dezorganizaci jeho života, nespokojenost, nestabilitu rodiny, duševní deprese (v krajních případech sebevraždu), kriminální delikty, nadměrné pití alkoholu i užívání drog a další destruktivní individuální jednání, může ve společnosti vyvolávat analogické sociálně patologické procesy (krizi hodnot, úpadek úcty k autoritám, rozklad občanské společnosti, krizi rodiny a dalších sociálních institucí, alkoholismus, kriminalitu).³⁴

2.11 Materiální deprivace a možné způsoby pomoci

Syrovátka s Marešem poukazuje na to, že materiální deprivace a pokles příjmů nezamstnaných jsou pro většinu nezamstnaných značné a že významně zhoršují celkové prožívání situace nezamstnanosti. Nejvíce jsou materiální deprivací v nezamstnanosti postiženy rodiny s dětmi, kde zaměstnání ztratila osoba s hlavním příjmem (živitel).

³⁴MAREŠ, Petr. Nezamstnanost jako sociální problém. 1994. s. 85-86, 91-92

Negativní roli přitom hraje dále nízká kvalifikace a nejisté postavení nekvalifikovaných na trhu práce:

jejich nízké pracovní příjmy, vysoké riziko déle trvající nezaměstnanosti a jejího opakování, i omezené nároky na podpory v nezaměstnanosti zhoršují jejich materiální situaci už v obdobích, kdy jsou zaměstnáni, a hlavně pak v obdobích, kdy zaměstnání ztratili. Naproti tomu podpora rodičů poskytovaná mladým nezaměstnaným, kteří sdílejí jejich domácnost (týká se skoro třetiny nezaměstnaných v ČR), silně eliminuje materiální deprivaci v nezaměstnanosti v jejich případě.³⁵

2.11.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Důležitým úkolem úřadů práce je realizace aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečů samotným.

Jedná se zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky užitečná pracovní místa,
- e) příspěvek na zapracování,
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i **poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.**

Žadatel, který chce, aby mu byl poskytnut příspěvek v rámci APZ je povinen:

- podat písemnou žádost na předepsaném formuláři, který je k dispozici na oddělení trhu práce, popřípadě v elektronické podobě na Integrovaném portálu MPSV (Ministerstvo práce a sociálních věcí),
- k žádosti přiložit předepsané přílohy:
 - doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti,
 - potvrzení o bezdlužnosti,
 - doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu,

³⁵ SIROVÁTKA, Tomáš. MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 2003. s. 181

podnikatelský záměr u zahájení SV (samostatná výdělečnáinnost),
 žádost projednává příslušná výběrová komise,
 na příspěvek k úhradě nákladů plynoucích zřízení nebo vyhrazení SÚPM (společenský
 úřední pracovní místo) není právní nárok,
 výše příspěvku je stanovena na základě platných Kritérií APZ,
 pro uznání či nepoznání příspěvku schvaluje na doporučení výběrové
 komise a projednání porada vedení,
 úad práce přihlíží zejména k situaci na trhu práce, zásadám hospodárnosti,
 efektivnosti a účelnosti využití finančních prostředků, příslušnosti umístěvaných
 uchazečů k těm, které z ohrožených skupin uchazečů.
 V případě schválení podané žádosti uzavírá úad práce s žadatelem písemnou
 dohodu. V době uzavření dohody musí být uchazeč veden v evidenci na úadu
 práce.³⁶

2.11.2 Poradenská innost

Co se týká poradenské innosti, úady práce poskytují také:

poradenství pro volbu rekvalifikace, které se zaměřuje na určení obsahu
 a rozsahu rekvalifikace a vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu,
 schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována,
 poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání fyzické osob, které se
 zaměřuje na posouzení zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů
 pro doporučení vhodného zaměstnání, přípravy pro povolání a rekvalifikace,
 poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením, které se
 zaměřuje na řešení specifických potřeb ve zdravotních, sociálních a jiných
 oblastech života těchto osob a na odstranění překážek jejich přístupu na trh práce,
 poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
 které se zaměřuje na usměrňování pracovního uplatnění fyzických osob
 u zaměstnavatelů v souladu s požadavky a možnostmi trhu práce.

³⁶SKALICKÝ, Lubomír. Aktivní politika zaměstnanosti [online]. 2009

2.11.3 Formy poradenství

Právní předpisy o zaměstnanosti uvádí, že:

Poradenství se uskutečňuje formou:

- a) skupinového poradenství nebo individuálního poradenství,
 - b) posuzováním osobnostních předpokladů pracovní a bilanční diagnostikou,
 - c) poradenských programů zaměřených na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzické osoby na trhu práce, pracovní diagnostikou se ověřují předpoklady fyzické osoby k pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělávání,
- bilanční diagnostika se zaměřuje na komplexní posouzení schopností a možností fyzické osoby v návaznosti na její budoucí pracovní uplatnění, při zařazování fyzické osoby do jednotlivých forem poradenství se vychází zejména z jejího zdravotního stavu, dosavadních pracovních a životních zkušeností, dosažené kvalifikace a stupně vzdělání a z možností jejího umístění na trhu práce.³⁷

2.11.4 Rekvalifikace

Podle Syrovátky a Mareše jsou rekvalifikace jedním ze stěžejních nástrojů české aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ). Počátky jeho užívání se datují do období roku 1990, kdy se začaly projevovat prvky špatného fungování trhu práce a nezaměstnanosti vyvolané ekonomickou transformací od centrálně řízeného k tržnímu modelu hospodářství. Potéba vytvoření nástrojů pomáhajících nezaměstnaným při hledání práce a zahraniční zkušenosti s touto problematikou přispěly k sestavení principů české státní APZ, z nichž nejvýznamnější je – dle našeho názoru – princip zrovnoprávnění šancí v soutěži o pracovní místa. Tento princip spolejně s principem aktivace nezaměstnaných je podstatou rekvalifikací. Důležitým předpokladem úspěchu každého rekvalifikačního programu je motivace nezaměstnaných ke vstupu do tohoto programu. Základním motivačním impulsem (očekáváním) je u většiny dotázaných získání nových informací a zapojení se do širších sociálních skupin.³⁸

³⁷MPSV – R. *Právní předpisy o zaměstnanosti 2009*. 2009. s. 123-124

³⁸SIROVÁTKA, Tomáš. MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 2003. s.206,217

Rekvalifikaci je možné také vidět jako formu vzdělávání, která umožní uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání zvýšit si své uplatnění na trhu práce, a zabezpečit si tak do budoucna svoji zaměstnatelnost.

Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti je významným strukturním prvkem státní politiky zaměstnanosti v České republice a rekvalifikace je jedním z jejích významných nástrojů, které slouží k ovlivnění poptávky a nabídky práce.

Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů) upravuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a souasně umožňuje úřadům práce zabezpečit rekvalifikaci i pro zájemce o zaměstnání, pokud jsou např. ohroženi ztrátou zaměstnání, aniž by byli vedeni v evidenci úřadu práce. Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, pak stanoví, jakými formami vzdělávání se rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání uskutečňuje a jaké náklady spojené s rekvalifikací a v jakém rozsahu má úřad práce uhradit uchazeči o zaměstnání, který jím byl vyslán na rekvalifikaci.³⁹

Syrovátka s Marešem hodnotí ve své práci i psychosociální účinky rekvalifikací:

Ztráta zaměstnání a neúspěch při jeho opětovném hledání znamená pro většinu osob velkou psychickou a emocionální zátěž. Lidé bez práce ztrácejí důvěru v sebe sama, ve své schopnosti a dovednosti, ocitají se v sociální izolaci.

Při dlouhodobější ztrátě zaměstnání slábne jejich aktivita a mizí motivace pro smysluplné činnosti včetně zapojení se do pracovního a sociálního života komunity.

V takové situaci má pro ně vstup do rekvalifikace význam nejen jako prostředek získání nových dovedností, znalostí a zkušeností, které v konečné podobě mohou vyústit v nalezení příslušného pracovního místa, ale zejména jako prvek začlenění do širších sociálních sítí, jako faktor psychosociální podpory.⁴⁰

³⁹BIÁKOVÁ, Olga. Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v roce 2009. 2009

⁴⁰SIROVÁTKA, Tomáš. MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 2003. s. 215-216

Další možnou pomocí uchazečů o zaměstnání jsou Projekty

Projekt (příklad . 1)

Kariéra po padesátce - doba realizace projektu: 2. 1. 2009 až 30. 6. 2010

Projekt je určen pro uchazeče a zájemce o zaměstnání z Libereckého kraje ve věku nad padesát let, s dobrým zdravotním stavem nebo se zdravotním omezením, s dokončeným základním a vyšším vzděláním.

Pro účastníky projektu je připraven ucelený program aktivit, který jim napomůže k návratu na trh práce. Jedná se o motivaci, skupinové a individuální poradenství, osobnostní a pracovní diagnostiku, rekvalifikační kurzy zaměřené na oblast služeb i řemesel. Na rekvalifikaci bude navazovat řízení praxe a možnost nástupu do zaměstnání – na společensky užitečná pracovní místa.

Účastníkům budou během účasti v projektu poskytnuta doprovodná opatření formou úhrady jízdného, stravného, jiných nezbytných nákladů (např. lékařské potvrzení).

Cíle projektu

Hlavním cílem projektu je snížení počtu nezaměstnaných osob z cílové skupiny **50+** v Libereckém kraji a současně zvýšení jejich zaměstnatelnosti a poskytnutí podpory při znovuzalazení na trh práce prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, motivací, aktivit, poradenství, praxí u zaměstnavatelů.

Průběh a výsledky projektu

Realizace projektu - v celém Libereckém kraji

Podporováno – 180 osob

Partneři

Úřad práce v Liberci je pořadatelem projektu. Na jeho realizaci se budou podílet všechny okresní úřady práce v celém Libereckém kraji, tj. Úřad práce v Českém Lípě, Úřad práce v Jablonci nad Nisou, Úřad práce v Semilech.

Realizátor projektu

Název: Úřad práce v Liberci, **IČO:** 554910, **Ulice:** Dr. Milady Horákové 23,

Město: Liberec, **PSČ:** 460 01, **Kontakt:** Ing. Denis Tomáš,

denis.tomas@lb.mpsv.cz, tel.: 950132450, WWW: <http://portal.mpsv.cz>⁴¹

⁴¹ ÚŘAD PRÁCE V LIBERCI. Kariéra po padesátce [online]. 2009

Projekt (příklad . 2)



Pracovat se dá i po 50 - doba realizace projektu:

1. 8. 2009 až 31. 7. 2010

Realizátorem projektu je firma CC Systems a.s., která se zabývá vzdáváním dospělých. Projekt se zaměřuje na ženy **nad 50** let věku, které jsou evidované na úřadech práce jako uchazečky o zaměstnání a jsou součástí skupiny

osob znevýhodněných na trhu práce. Tyto ženy mají problém s pracovním uplatněním díky svému věku a nedostatečné kvalifikaci.

V první fázi absolvují účastníci motivační kurz Zvyšování osobní efektivity a poté profesní vzdávání. Na výběr bude z kurzů :

Administrativní pracovnice, Peovatelka pro oblast sociální péče, Základy obsluhy osobního počítače. Neprofesní vzdávání ve formě tzv. Klubového setkání se bude konat pro všechny účastnice projektu vždy minimálně jednou za měsíc mimo konání vzdávacích aktivit.

Projekt bude probíhat v okresech Liberec, Česká Lípa a Jablonec nad Nisou.

Celkem do projektu vstoupí 40 osob.

Cíle projektu

Cílem projektu je prostřednictvím komplexních motivačních a vzdávacích aktivit připravit účastníky na zpevnění zařazení na trh práce. Specifickými cíly projektu je diagnostikovat a zhodnotit schopnosti a znalosti účastníků, z hlediska uplatnění na trhu práce. Zvýšit motivaci účastníků, zlepšit jejich komunikační dovednosti (pomocí interaktivních metod) pro jejich snazší zpevnění do pracovního kolektivu a efektivní komunikaci se zaměstnavateli. Rozšířit vzdávání cílové skupiny v administrativní oblasti a ICT (informační a komunikační technologie).

Průběh a výsledky projektu

Projekt byl zahájen 1. 8. 2009.

První tímsíce jsou vyleněny pro organizační a technické zabezpečení projektu, od této tímsíce projektu budou probíhat výběry účastníků do projektu.

Realizátor projektu

Název: CC Systems a. s., **IČO:** 25589881, **Ulice:** Národní třída 2011/101,

Místo: Hodonín, **PSČ:** 695 01, **Kontakt:** Hana Burešová, buresova@ccsystem.cz, tel.: 775370236, WWW: <http://www.ccsystem.cz>⁴²

*Na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou probíhal v roce 2009 také **Motivační - preventivní program** uchazečů o zaměstnání „Krise je výzva“.*

Jednalo se o skupinové poradenství k získání základních znalostí a dovedností v oblasti vyhledávání vhodného zaměstnání (včetně Portálu MPSV), sebeprezentace a obsluhy PC (osobního počítače).

2.11.5 Desatero pro lidi procházející krizí nezaměstnanosti

Pro lidi, kteří procházejí krizí nezaměstnanosti je použito toto desatero:

(Výňatek z knihy MUDr. Radkina Honzáka: Krize v životě - život v krizi. Zkráceno)

1. Berte souasný stav jako východisko do budoucnosti, nikoliv jako definitivní porážku.
2. Co chci, to mohu.
3. Zachovejte si navyký životní rytmus.
4. Zachovejte si úroveň.
5. Zachovejte si přátelé.
6. Zachovejte a upevněte své rodinné zázemí.
7. Udělejte něco pro zlepšení svého zdravotního stavu.
8. Vyhněte se alkoholu a nadměrnému užívání sedativ.
9. Buďte aktivní v úvahách i v jednání.
10. Pomozte slabším.⁴³

⁴²MPSV ČR. Evropský sociální fond v ČR: Pracovat se dá i po 50 [online]. 2009

⁴³SONS ČR. Desatero pro lidi procházející nezaměstnaností [online]. 2002-2009

3 Praktická část

3.1 Cíl praktické části

Cílem praktické části je pomocí explorativních metod (dotazníku a rozhovoru) zjistit problémy nezaměstnaných a navrhnout formy možné pomoci.

3.1.1 Stanovení předpokladů

Předpoklad 1

Lze předpokládat, že nezaměstnaný člověk se cítí vyřazený ze společnosti.

Předpoklad 2

Lze předpokládat, že v rodině nezaměstnaného člověka dochází v důsledku ztráty zaměstnání k negativnímu ovlivnění vztahů.

Předpoklad 3

Nezaměstnaní jsou převážně pesimističtí a neví, že existuje nějaká pomoc k návratu do pracovního procesu.

3.2 Použité metody

K prokázání platnosti i neplatnosti stanovených předpokladů jsou použity explorativní metody. Konkrétně kombinace dotazníku a rozhovoru. Pomocí těchto metod jsou získána potřebná data a ověřeny stanovené předpoklady pro zkoumání. Dotazník a rozhovor jsou vytvořeny tak, aby jejich pomocí bylo možné zjistit a následně navrhnout možné formy pomoci.

Plánem je vytvořit 130 dotazníků a 34 rozhovorů, dle kterých je snahou získat potřebné odpovědi.

Dotazník – viz. příloha . 1

Pro účely výzkumu je sestaven nestandardizovaný dotazník, který je zkonstruován tak, aby byly zjištěny údaje, vztahující se k předpokladům.

Rozhovor – viz. příloha . 2

Pro účely výzkumu je další použitou metodou rozhovor, kterým mají být zjištěny údaje vztahující se k předpokladům. Jedná se o zjištění kvalitativních údajů.

3.3 Popis zkoumaného vzorku a prostředí průzkumu

Základním souborem jsou uchazeči o zaměstnání, kterým je více než 50 let a jsou vedeni na Úřadu práce v Jablonci nad Nisou.

(Dle statistiky Úřadu práce v Jablonci nad Nisou bylo ke konci 3. čtvrtletí 2009 evidováno celkem 1287 uchazečů o zaměstnání starších 50 let).

Výzkumný vzorek tvoří uchazeči ze základního souboru, kteří jsou evidováni libovolně dlouhou dobu a bez ohledu na pohlaví. Jedná se o náhodný výběr a popisovaná data jsou získána explorativními metodami (rozhovor a dotazník).

Pro výzkum bude rozdáno 130 dotazníků a 34 respondentů bude odpovídat na rozhovor.

Místem výzkumu je stanoven Úřad práce v Jablonci nad Nisou.

Dotazníky si lze převzít v čekárně úřadu práce nebo mohou být předány na pravidelné návštěvy úřadu práce. Odevzdány mohou být do připravené urny v čekárně úřadu práce.

Rozhovor s respondenty ochotnými vypovídat je domluven na určitý den a hodinu, taktéž na úřadu práce.

Průzkum bude probíhat v časovém horizontu od 1.10. 2009 (předpokládaný konec průzkumu je 30.11. 2009).

3.4 Výsledky a jejich interpretace

Návratnost dotazníku byla v počtu 102 tj. 78,5%.

Všechny odevzdané dotazníky byly zpracovány

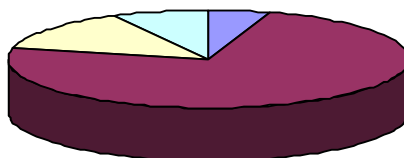
Počet vyjádřený procentem byly zaokrouhleny na 1 desetinné místo.

Vyhodnocení dotazníku

1. Rodinný stav

	svobodný(á)	ženatý/vdaná	rozvedený(á)	vdovec/vdova
počet	5	75	14	8
%	4,9	73,5	13,7	7,9

■ svobodný(á)
■ ženatý/vdaná
■ rozvedený(á)
■ vdovec/vdova



Ukázalo se, že nejvíce dotazovaných respondentů žije v manželském svazku, následují rozvedení, vdovci (vdovy) a zbytek jsou svobodní. Výsledky naznačují, že většina respondentů by tedy měla mít oporu v partnerovi (rodině).

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

	základní škola	vyučen(a)	vyučen(a) s maturitou	střední škola	vysoká škola
počet	23	26	13	25	15
%	22,5	25,5	12,7	24,5	14,8

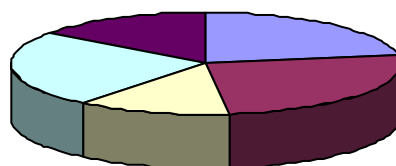
■ základní škola

■ vyučen(a)

■ vyučen(a) s mat.

■ střední škola

■ vysoká škola



Na dotazník odpovědělo přibližně stejné procento respondentů se základním vzděláním, vyučených a se střední školou. Naopak méně se zapojilo vysokoškoláků a vyučených s maturitou. Vyhodnocení slouží k lepší představě, jak která kategorie byla ochotna dotazník vyplnit. Nižší procenta mohou být způsobena nejenom neochotou odpovídat, ale menším počtem evidovaných respondentů v dané kategorii.

3. Počet nezaopatřených dětí

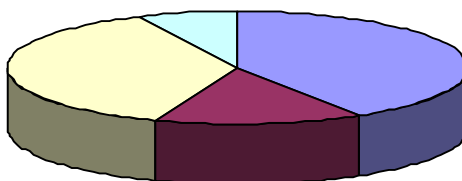
	žádné	jedno	dvě	tři a více
počet	42	15	38	7
%	41,2	14,7	37,2	6,9

■ žádné

■ jedno

■ dvě

■ tři a více

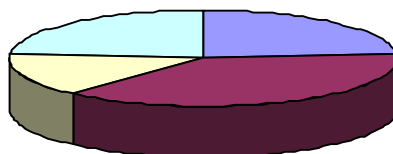


V ková hranice dotazovaných nad 50 let ukázala, že p ibližn 41% respondent již nemá nezaopat ené d ti. K této skupin se procentueln blíží skupina respondent se dv ma d tmi. S velkým odstupem následují respondenti s jedním dít em a 10% nep ekro ili respondenti se t emi a více d tmi. Dá se p edpokládat, že respondenti s nezaopat enými d tmi mohou mít v tší finan ní problémy než respondenti, kte í žádné nezaopat ené dít nemají.

4. Pokolikáté jste nezam stnán(a)?

	poprvé	podruhé	pot etí	více než pot etí
po et	24	39	15	24
%	23,5	38,3	14,7	23,5

■ poprvé
■ podruhé
■ pot etí
■ více než pot etí

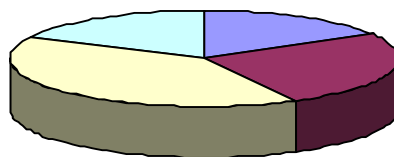


Druhou nezam stnanost potvrdilo v dotazníku nejvíce respondent . Ve shod jsou respondenti s první a více než t etí nezam stnaností. Nejmén respondent potvrdilo t etí evidenci. Navzdory o ekávání se zapojili respondenti, kte í nejsou na ú adu práce poprvé. P edpoklad byl, že spíše aktivní budou uchaze í o zam stnání, u kterých se jedná o první evidenci.

5. Jakou dobu jste v současné době nezaměstnaný(á)?

	mén než 1 m síc	mén než 6 m síc	mén než 1 rok	více než 1 rok
počet	17	26	41	18
%	16,7	25,5	40,2	17,6

- mén než 1 m síc
- mén než 6 m síc
- mén než 1 rok
- více než 1 rok



Nejvíce, 40% respondent uvedlo, že jsou v době vyplování dotazníku nezaměstnaní mén než 1 rok. 26% respondent mén než 6 m síc. Tém stejný počet uvedlo, že jsou nezaměstnaní mén než 1 m síc a více než 1 rok.

6. Pobíráte nebo pobíral(a) jste v současné evidenci podporu v nezaměstnanosti?

	ano	ne
počet	82	20
%	80,4	19,6

$\frac{3}{4}$ respondent pobíralo nebo pobírá podporu v nezaměstnanosti, což ukazuje, že většina respondent splnila podmínku pro nárok na podporu v nezaměstnanosti a byla nebo je na nějakou dobu alespoň finančně zabezpečena.

7. Pociťil(a) jste změny k horšímu ve vzájemných vztazích v rodině, případně v partnerských vztazích od doby co jste nezaměstnan(a)?

	ano	ne
počet	89	13
%	87,2	12,8

Podle předpokladu uvedla většina respondentů, že dochází ke zhoršeným vztahům v rodině nebo v partnerských vztazích, což svědčí o tom, jak závažný problém nezaměstnanost je.

8. Máte problém finančně zabezpečit rodinu?

	ano	ne
počet	76	26
%	74,5	25,5

Téměř 75% respondentů uvedlo, že mají problém finančně zabezpečit rodinu. A kolik z otázky 6 vyplynulo, že většina respondentů pobírala nebo pobírá podporu v nezaměstnanosti, je zřejmé, že její výše nemůže uspokojit finanční potřeby nezaměstnaných.

9. Cítíte se vyžehán(a) ze společnosti?

	ano	ne
počet	65	37
%	63,7	36,3

Pevážně většina respondentů uvedla, že se cítí být vyžehán(a) ze společnosti. Což může opět souviset i s finančními problémy.

10. Cítíte oporu ve Vašem okolí?

	ano	ne
počet	73	29
%	71,6	28,4

Téměř 30% respondentů necítí oporu ve svém okolí. Zbývající si oporu uvádí doma, což může být způsobeno mimo jiné i velkým nárůstem nezaměstnanosti v době hospodářské krize a velkým počtem stejně „postižených“ lidí.

11. Cítíte se osamle?

	ano	ne
počet	46	56
%	45	55

Odpověď je překvapivě vyrovnaná, i když se většina respondentů cítí vyazena ze společnosti, osamle se tolik necítí.

12. Objevují se u Vás psychické potíže, které mohou souviset se stresem?

	ano	ne
počet	56	46
%	54,9	45,1

Psychické potíže spojené se stresem v nezaměstnanosti přiznalo 55% respondentů. Ostatní psychické potíže nepociťují. U věkové kategorie nad 50 let, se tento výsledek dal předpokládat, jsou to lidé, pro které může být ztráta zaměstnání „katastrofou“.

13. Pociťujete zdravotní obtíže, které jste jako nezaměstnaný neměli(a) nebo měli(a), ale ne tak intenzivně?

	ano	ne
počet	52	50
%	51	49

Přibližně stejné procento respondentů má nebo nemá zdravotní obtíže. Zdravotní obtíže mohou být způsobeny právě psychickými potížemi, které většina respondentů pociťuje.

14. Máte chuť lat své oblíbené věci/koníčky, když na ně nyní máte více času?

	ano	ne
počet	19	83
%	18,6	81,4

Z odpovědí vyplývá, že i když mají respondenti relativně více času na své záliby, ztrácí chuť se ním vnovat. Důsledkem mohou být zdravotními problémy nebo problémy finančně zabezpečit rodinu, které vyplývají z předchozích otázek.

15. Shledáváte Vaše vzdělání a znalosti dostatečnými pro nalezení nového zaměstnání?

	ano	ne
počet	26	76
%	25,5	74,5

75% dotazovaných shledává své dosavadní znalosti za nedostatečné pro další uplatnění na trhu práce. Z tohoto důvodu by bylo vhodné navrhnout uchazečům o zaměstnání určitou pomoc třeba ve formě rekvalifikačních kurzů.

16. Pociťujete svůj věk jako možný důvod diskriminace při hledání nové práce?

	ano	ne
počet	95	7
%	93,1	6,9

Zde je jasné vidět, že lidé nad 50 let se cítí být ohroženi diskriminací kvůli svému věku. Je na zamyšlení, proč tomu tak je. Z jakého důvodu se zaměstnavatelé nesnaží využívat pracovních zkušeností, které jim mohou lidé nad 50 let nabídnout.

17. Víte, že v blízké době najdete nové zaměstnání?

	ano	ne
počet	18	84
%	17,6	82,4

Z těchto opovídek vyplývá, jak hodně jsou lidé pesimističtí, což nám může být způsobeno právě diskriminací, kterou ve většině případů pocítí, ale i probíhající hospodářskou krizí.

18. Myslíte si, že Vám úřad práce pomůže najít zaměstnání?

	ano	ne
počet	23	79
%	22,5	77,5

Lidé jsou ve velké míře pesimističtí a myslí si, že ani úřad práce jim nemůže pomoci najít zaměstnání.

19. Ubývá Vašich požadavků na vhodné zaměstnání s rostoucí dobou Vaší nezaměstnanosti?

	ano	ne
počet	63	39
%	61,8	38,2

S rostoucí dobou nezaměstnanosti respondenti snižují své požadavky na zaměstnání.

20. Jaké je Vaše pohlaví?

	žena	muž
počet	64	38
%	62,7	37,3

Dotazník vyplnilo vyšší procento žen, což může být způsobeno jejich větší ochotou vypovídat, protože ženy bývají otevřenější než muži.

21. Kolik je Vám rok ?

	do 58	59 a více
počet	84	18
%	82,3	17,7

Dotazník vyplnilo pouze 18% respondentů nad 59 let. Důvodem může být nezájem způsobený plánovaným předčasným odchodem do starobního důchodu nebo nezájmem se zaměstnat. Je třeba vzít také v úvahu menší počet uchazečů v tomto věku na úřadu práce.

Vyhodnocení rozhovoru

Cílem rozhovoru je analyzovat problémy nezaměstnaných a navrhnout formy možné pomoci.

Pořadí vyjádřené v procentech byly zaokrouhleny na 1 desetinné místo.

100% = 34 respondent

Rozhovoru se zúčastnilo 23 žen a 11 muž

Skupina respondentů v rozhovoru nemusí být totožná s respondenty vyplňujícími dotazník, nebo dotazník byl anonymní.

1. Kolik je Vám rok ?

	do 58	59 a více
počet	25	9
%	73,5	26,5

Při rozhovoru považovala skupina tázaných respondentů do 58 let. Nad 59 let jich je celkově v evidenci úřadu práce méně a proto bylo těžší tyto klienty oslovit a požádat o rozhovor.

2. Máte pocit, že jste v zaměstnání selhal(a)?

	ano	ne
počet	28	6
%	82,4	17,6

Více než 82% respondentů si myslí, že v práci selhalo a to buď z důvodu neznalosti práce s PC, špatné jazykové vybavenosti nebo z důvodu vyššího věku (jsou pomalejší nebo se nechtějí učit novým věcem).

Jen necelých 18% respondentů si myslí, že v práci neselhal*i*, vinu nedávají sobě. Vyzdvihují své zkušenosti, praxi a myslí si, že stále mají zaměstnavateli co nabídnout. Jsou ochotni se učit nové věci.

3. Co považujete za největší problém ve Vaší situaci nezaměstnaného (kromě toho, že nemáte práci)?

Nejvíce respondent uváděl problémy v rodině, což podle jejich vyjádření způsobuje nedostatek finančních prostředků. Z toho může vyplývat i ztráta koníků, kterou respondenti uváděli v dotazníku a zároveň i ztráta přátel. Někteří respondenti jsou ochotni se vzdát svých koníků, ale jsou i tací, kteří poukazovali na fakt, že se jich vzdát nechť jí a dochází k ostrým výstupům v rodině. Někteří se bojí, že ztratí kontakt s přáteli.

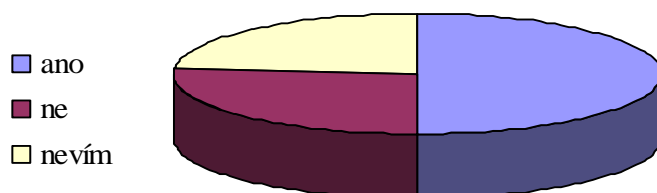
4. Jste odhodlán(a) rozšířit své znalosti a vnovat se nyní dalšímu vzdělávání?

	ano	ne
počet	12	22
%	35	65

V takto položené otázce považovaly záporné odpovědi.

5. Chtěl(a) byste navštívit rekvalifikační kurzy, projekty nebo poradenství po ukončení učební práce?

	ano	ne	nevím
počet	17	9	8
%	50	26,5	23,5



První reakce na vzdělávání v předchozí otázce byla z velké většiny negativní. Při vysvětlení pojmu vzdělávání, kterým mohou být myšleny rekvalifikace, poradenství nebo projekty poskytované úřadem práce své stanovisko respondenti přehodnotili. Procento kladných a záporných odpovědí se změnilo. Polovina respondentů by byla ochotna se vzdělávat a přibližně ¼ se vzdělávat nechce a ¼ ještě není rozhodnuta. Zároveň byla tato otázka položena právě v rozhovoru a ne v dotazníku z důvodu upřesnění některých pojmů.

Ti, kteří se již vzdělávat nechtějí, by nejraději odešli do předasněho starobního důchodu nebo nevěří, že by jim cokoli pomohlo.

6. Jestliže budete rekvalifikován(a), co od rekvalifikace očekáváte?

Odpovídalo celkem 25 respondentů (ti co v předchozí otázce odpověděli ANO nebo NEVÍM).

Z odpovědí vyplynulo, že nejvíce respondenti očekávají finanční podporu při rekvalifikaci (každý uchazeč o zaměstnání, který nastoupil na rekvalifikaci po ukončení úřadem práce má nárok na finanční podporu při rekvalifikaci po celou dobu rekvalifikace).

Nkteří jsou rádi, že se dostanou do společnosti stejných „postižených“ lidí nebo očekávají rozšíření nebo získání zcela nových v domostí. Jen malá část nevěří v příliš velký příslib, ale přesto jsou ochotni něco pro sebe udělat.

7. Rozhodli(byste) se podnikat v případě určení finanční podpory úřadu práce?

	ano	ne
počet	7	9 (18)
%	21	26 (53)

Ano odpovědělo 21% respondentů. Ti by byli ochotni za finanční podpory úřadu práce začít podnikat.

Z respondentů, kteří odpověděli záporně, je 26% starších 59 let. Ti nechtějí podnikat z důvodu, že se na to už necítí, a než by podnikali, raději odejdou do předasněho starobního důchodu.

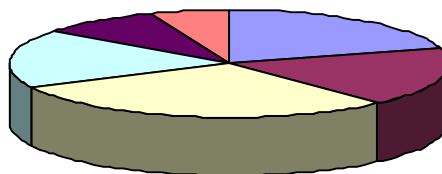
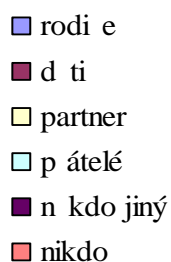
53% respondentů ve věku od 50 do 58 let nechce podnikat, protože to považují v dnešní době hospodářské krize za příliš velké riziko a moc starostí.

8. Jak se Vám toto těžké období nezaměstnanosti daří plynout?

Velká část respondentů má podporu ve své rodině nebo partnerovi. Jen malá část se nepěstala zajímat o své koníčky a ty jim také pomáhají toto těžké období plynout. Někteří se snaží toto období plynout tak, že se více věnují svému domácímu mazlíčkovi. Přibližně polovina respondentů má pocit, že se jim toto období plynout nedaří. Buď za chvíli znovu kouřit nebo kouří více než dříve, jsou znudění, protivní a podráždění.

9. Kdo je pro Vás hlavní oporou?

	rodina	děti	partner	přítel	nikdo jiný	nikdo
počet	7	6	10	6	3	2
%	20,7	17,6	29,4	17,6	8,8	5,9



Z vyhodnocení vyplynulo, že nejvíce respondentů cítí oporu v partnerovi, dále následují rodina a děti. Navzdory očekávání uvedlo jen necelých 18% respondentů, že jim jsou oporou přítel. Malé procento uvedlo, že jim je oporou domácí mazlíček a 6% necítí oporu v nikom.

10. Jsou Vám dostupné informace sloužící k snadnějšímu nalezení nového zaměstnání?

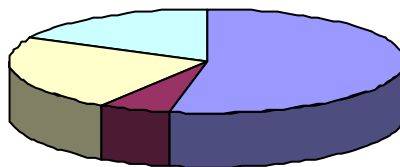
	ano	ne
počet	19	15
%	56	44

Přibližně stejné procento respondentů uvedlo, že jim jsou/nejsou informace dostupné. Z respondentů, kteří uvedli zápornou odpověď, většina bojí nebo neumí pracovat s PC a ani s info boxem, který je pro lepší informovanost k dispozici na úřadu práce.

11. Jestliže ano, kde tyto informace nejčastěji sháníte?

	úřad práce	agentury práce	internet	známí
počet	18	2	8	6
%	53	5,7	23,6	17,7

■ úřad práce
■ agentury práce
■ internet
■ známí



Nejvíce tj. 53% respondentů uvedlo, že nejvíce spoléhají na informace, které jim dá k dispozici úřad práce. Tato generace upřednostňuje spíše fyzický kontakt a ráda si popovídá a svěřuje se. Necelých 24% respondentů shání informace přes internet. Většina prací s PC neovládá, proto by bylo dobré je zapojit do rekvalifikačních kurzů po předání úřadem práce. Necelých 18% se svěřuje známým a shání informace s jejich pomocí. Jen dva respondenti navštívují agentury práce.

12. Mohl(a) byste se pokusit stručně vyjádřit Vaše současné pocity, plány a výhled do budoucnosti?

Téměř všichni dotazovaní respondenti se cítí špatně. To může být způsobeno tím, že většina z nich pracovala u zaměstnavatele mnoho let, nebyli zvyklí změnit zaměstnání. Cítí se nepotřební, diskriminovaní, staří, méně cenní, za svoji situaci se stydí. Jen asi necelá ¼ respondentů je se sebou spokojená a věří, že práci v blízké době najde. Zbytek respondentů smýšlí spíše pesimisticky. Nevěří, že se jim podaří najít zaměstnání, nevěří, že jim může kdokoli pomoci, ale jsou ochotni pro sebe alespoň něco udělat, protože sedět doma je pro ně ubíjející. Většina se bojí, že jim přestanou stačit finance. Muži se bojí, že neživí rodinu. Jsou podráždění a projevuje se to i v komunikaci s rodinou a blízkými. Respondenti starší 59 let jsou na tom o něco lépe díky možnosti odchodu do předem stanoveného starobního důchodu. Někteří této možnosti chtějí využít i na úkor výše jejich důchodu.

3.5 Shrnutí výsledk praktické části a diskuse

P edpoklad 1

Lze p edpokládat, že nezam stnaný lov k se cítí vy azený ze spole nosti.

Vyhodnocení p edpokladu . 1: Stanovený p edpoklad se potvrdil.

Potvrzeno na základ odpov dí u otázek (dotazníku) . 9, 10, 14, 16

(rozhovoru) . 3, 6, 9, 12

Ze zpracovaných výsledk vyplynulo, že 64% respondent se cítí být vy azeno ze spole nosti a 36% respondent to nepoci uje. Vy azení ze spole nosti m že být zp sobeno finan ní situací respondent , nebo tém 75% jich odpov d lo, že mají problémy finan n zabezpe it rodinu. P evážná v tšina ztrácí kontakt s p áteli a vzdávají se svých koní k a to op t z d vodu nedostatku pen z. Cítí se mén cenní a za svoji situaci se p ed p áteli stydí. Jen 2 respondenti uvedli, že jim je to jedno a svých „pot eb“ se nevzdají.

P edpoklad 2

Lze p edpokládat, že v rodin nezam stnaného lov ka dochází v d sledku ztráty zam stnání k negativnímu ovlivn ní vztah .

Vyhodnocení p edpokladu . 2: Stanovený p edpoklad se potvrdil.

Potvrzeno na základ odpov dí u otázek (dotazníku) . 6, 7, 8, 14

(rozhovoru) . 3, 8, 9, 12

Podle p edpokladu uvedlo 87% respondent , že dochází ke zhoršeným vztah m v rodin nebo v partnerských vztazích, což sv d í o tom, jak závažný problém nezam stnanost je. I když p evážná ást, konkrétn 80% respondent , pobírala nebo pobírá podporu v nezam stnanosti, je nedostatek finan ních prost edk z výsledk p esto z ejmý. 41% respondent uvedlo, že nemá nezaopat ené d ti, ale více než polovina má bu jedno, dv nebo t i a více nezaopat ených d tí, které jsou závislé na p íjmech rodiny. Práv to, m že zp sobovat negativní ovlivn ní vztah v rodin . Zpracované výsledky poukázaly na fakt, že p evážná v tšina respondent má problém finan n zabezpe it rodinu. V d sledku ztráty zam stnání, jak respondenti uvedli, p ícházejí i o p átele a své koní ky, což m že zp sobovat podrážd nost, nervozitu, psychické a somatické problémy a op t negativní ovlivn ní vztah v rodin .

P edpoklad 3

Nezam stnání jsou p evážn pesimisti tí a nev í, že existuje ú inná pomoc k návratu do pracovního procesu.

Vyhodnocení p edpokladu . 3: Stanovený p edpoklad se potvrdil.

Potvrzeno na základ odpov dí u otázek (dotazníku) . 15, 16, 17, 18, 19

(rozhovoru) . 2, 4, 7, 12

P edpokládáný pesimismus u respondent se potvrdil. M že být zp sobený mnoha faktory. 93% respondent poci uje diskriminaci zp sobenou v kem a 82% nev í, že v blízké dob najdou nové zam stnání. Z výsledk vyplynulo, že s rostoucí dobou nezam stnanosti je stále mén nabídek na vhodné zam stnání.

$\frac{3}{4}$ dotazovaných shledávají své dosavadní znalosti za nedosta ující pro další uplatn ní na trhu práce. Z tohoto d vodu je pot ebné, navrhnout uchaze m o zam stnání ur itou pomoc nap íklad ve form projekt nebo rekvalifika ních a motiva ních kurz . Ukázalo se, že první reakce na možné vzd lávání byla z velké ásti negativní. Po vysv tlení pojmu vzd lávání se postoj respondent zm nil.

Z výsledk vyplývá, že pesimismus byl zp soben p edevším obecn položenou otázkou ohledn vzd lávání. P i vysv tlení pojmu vzd lávání v další otázce respondenti své stanovisko v tšinou p ehodnotili. Byli by ochotni pro sebe n co ud lat, ale pesimismus u nich p etrvává, nev í, že se jim i p es jejich snahu poda í získat zam stnání. Ti, kte í se již vzd lávat necht jí by nejrad ji odešli do p ed asného starobního d chodu nebo nev í, že by jim cokoli pomohlo.

4 Závěr

Nezaměstnaní zaujímají jednu z prvních společenských kategorií. Všeobecně převládá názor, že nezaměstnaní jsou neschopní a nemají zájem pracovat. Jen těžko pochopí ti, kteří se s problémem nezaměstnanosti nesetkali sami, ani ve svém nejbližším okolí, jak se člověk bez práce cítí.

Cílem práce bylo analyzovat problémy nezaměstnaných a najít formy možné pomoci. Stanoveného cíle bylo dosaženo. Problémy, s kterými se nezaměstnaní lidé setkávají byly zjištěny. Formy možné pomoci se podařilo najít, záleží především na každém uchazeči, jak danou pomoc přijme. Každý člověk je jiný a každý se staví k problému spojeným s nezaměstnaností trochu jinak. U převážné většiny odpovědí je cítit pesimismus, který z dané situace vyplývá. Nezaměstnaní neví, že by v blízké době našli v tomto věku zaměstnání, cítí se být diskriminováni a nepovažují své vzdělání za dostačující. Ztrácejí chuť novat se svým koníčkem na které mají nyní relativně dostatek času. Cítí se být vyazeni ze společnosti, ve většině případů mají neshody v rodině, ale uvádí, že i tak jim jsou nejvíce oporou v této těžké situaci partneři. Za nejvíce problém v rodině považují nedostatek finančních prostředků. Díky rozhovoru, který byl s respondenty veden, se jim podařilo vysvětlit přínosy rekvalifikací. Je potěšitelné jim blíže vysvětlit co rekvalifikace, projekty nebo motivační kurzy jsou a především, jaký přínos pro ně mohou mít. Toto zjištění se odrazilo ve zpracovaných výsledcích. Ukázalo se, že je potěšitelné uchazečům naslouchat, citlivě a s empatií s nimi pracovat a navrhnout postup k vyřešení jejich problémů. Je dobré s nimi mluvit, novat jim více času, pokud je to možné, a motivovat je. Motivovat je takovým způsobem, aby byli ochotni pro sebe něco udělat. Důležité je také uchazeče povzbuzovat, připomenout jim, co v životě dokázali, že určitě krizi nezaměstnanosti překonají, protože mají velký dar, a tím jsou především životní zkušenosti.

Lidé starší 50 let se za svoji situaci stydí, cítí se méně cenní, jsou pesimističtí a ztrácejí chuť se jakkoli angažovat. Tyto pocity se zhoršují s přibývajícím délkou evidence.

Otázkou však zůstává, zda dlouhodobě nezaměstnaný člověk, a to v každém věku, bude mít snahu se na jakéhokoli kurzu zúčastnit. Tato otázka se nabízí jako předmět pro další výzkum.

Důležité je vysvětlit uchazečům, aby neztráceli naději a aktivně se zapojili do života.

5 Návrh opatření

nejvíce pozornosti je třeba v novat uchazečům nad 50 let

vysvětlit uchazečům p ednost rekvalifikací, vysvětlit co rekvalifikační kurzy obnášejí a k čemu by jim mohly být dobré

v motivačních kurzech vytvořit p edpoklady k pochopení a hodnocení dosavadního života, nutnost vlastního aktivního p ístupu k následnému řešení životních situací (v rodině, ale i ve společnosti jiných lidí) bez únikových reakcí

p í motivačních kurzech se v novat uchazečům skupinově, ale i individuálně vysvětlit uchazečům, že zapojením do aktivit nabízených úřadem práce se dostanou do společnosti lidí, kteří jsou ve stejné situaci – poznají, že problém nemají jen oni

p esvědčit uchazeče, že budou moci nabídnout zaměstnavateli nové zkušenosti, které získají aktivitami na úřadu práce

nep ípustit, aby byli uchazeči pasivní, veškeré aktivity jim mohou být nápomocny k návratu do pracovního procesu, ale zároveň i do společnosti povzbuzovat je, aby si uvědomili, že v životě mnoho dokázali a že i svými zkušenostmi mohou tuto krizi překonat

v p ípadě nutnosti doporučit návštěvu psychologa

v každém p ípadě uchazeče poučit, že p í opakované nezaměstnanosti se mohou obrátit na úřad práce, nebo jako občané ČR mají právo na výplatu sociálních dávek a pojištění v p ípadě, že neseženou zaměstnání, rovněž tak i na podporu v nezaměstnanosti, budou-li splňovat dané podmínky pro přiznání této podpory

6 Seznam použitých zdroj

BUCHTOVÁ, Božena, a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost a zdraví. Psychologie dnes: časopis pro moderní psychologii*, Praha: Portál, 2000. ISSN 1211-5886.

BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti. Sborník z mezinárodní konference*. Brno: Masarykova univerzita, 2000. 79 s. ISBN 80-210-2425-9.

HYMAN, David N. *Macroeconomics*. 1. vyd. Boston: IRVIN, 1989. 568 s. ISBN 0-256-07488-7.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta národohospodářská, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, a.s. 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

MPSV ČR. *Právní předpisy o zaměstnanosti 2009*. 7. vyd. Praha, 2009. 156 s. ISBN 978-80-86878-92-8.

SIROVÁTKA, Tomáš. MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

ŠVINGALOVÁ, Dana. PEŠATOVÁ, Ilona. *Uvedení do výzkumu a metodika tvorby bakalářské práce*. 1. vyd. Technická univerzita v Liberci, 2006. 78 s. ISBN 80-7372-046-9.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. 3. vyd. Praha: Portál, 2002. 444 s. ISBN 80-7178-678-0.

BIELÁKOVÁ, Olga. *Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v roce 2009. Práce sociální politika & noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. 14.4.2009, ročník 6, číslo 4, s. 8. Dostupný z WWW: <<http://noviny.mpsv.cz>>.

Poradna při hledání zaměstnání: *Jsem "znevýhodněný" aneb koho firmy chtějí?*. Práce & sociální politika: noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. 11.9.2009, ročník 6, číslo 9, s. 8. Dostupný z WWW: <<http://noviny.mpsv.cz>>.

ŠRÁMKOVÁ, Martina. Nejmladší a nejstarší hledají práci nejhlavněji: Nad padesát? Velký problém. *Deník : Jablonecký deník*. 2.10.2009, 230, s. 23.
Dostupný z WWW: <jabloneckydenik.cz>.

PLUS 50: šance pro starší ročníky na trhu práce. *Práce&sociální politika : noviny Ministerstva práce a sociálních věcí*. 13.7.2009, ročník 6, číslo 7-8, s. 8.
Dostupný z WWW: <<http://noviny.mpsv.cz>>.

MPSV ČR. Evropský sociální fond v ČR : Pracovat se dá i po 50 [online]. 2009 [cit. 2009-10-08].
Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/pracovat-se-da-i-po-50>>.

IHNED. Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti [online]. 2007, 03.01.2007 [cit. 2009-08-21].
Dostupný z WWW: <http://kariera.ihned.cz/c4-10115340-20305490-q06000_d-psychicke-dusledky-dlouhodobě-nezamestnanosti>. ISSN 1213-7693.

BOLELOUCKÝ, Zdeněk. Psychiatrie pro praxi 2002 [online]. 2002 [cit. 2009-08-21].
Dostupný z WWW: <<http://www.zdravcentra.cz/cps/rde/xbcr/zc/803.pdf>>.

SONS ČR. Desatero pro lidi procházející nezaměstnaností [online]. 2002-2009 [cit. 2009-08-21]. Dostupný z WWW: <http://www.sons.cz/desatero_n.php>.

ÚŘAD PRÁCE V LIBERCI. Kariéra po padesátce [online]. 2009, 20.7.2009 [cit. 2009-09-15].
Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/kariera-po-padesatce>>.

BOLDIŠ, Petr, BOLDIŠ, Juraj. Bibliografické citace dokumentů podle ISO 690 a ISO 690-2 [online]. 2001, 11.11. 2004 [cit. 2009-09-17].
Dostupný z WWW: <<http://www.boldis.cz/citace/citace.html>>.

SKALICKÝ, Lubomír. Aktivní politika zaměstnanosti [online]. 2009, 1.9.2009 [cit. 2009-10-01]. Dostupný z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/aktivni_politika_zamestnanosti>.

VAVRO, Jiří. Novinky.cz : Výpověď v práci zdvojnásobuje riziko sebevraždy [online]. 2009 [cit. 2009-11-03]. Dostupný z WWW:
<<http://www.novinky.cz/ekonomika/183255-vypoved-v-praci-zdvojnásobuje-riziko-sebevrazdy.html>>.

7 Seznam příloh

Příloha . 1: Dotazník

Příloha . 2: Rozhovor

Příloha . 1**Dotazník**

Jsem studentkou na TU v Liberci – Fakultě přírodních věd-humanitní a pedagogické, Katedry sociálních studií a speciální pedagogiky.

Cílem tohoto dotazníku je zjistit problémy nezaměstnaných a na základě zpracovaných výsledků navrhnout formy možné pomoci.

Dotazník je určen uchazečům o zaměstnání jejichž věk je 50 let a výše.

Vaše odpovědi budou použity při zpracování bakalářské práce, která se zabývá nezaměstnaností ze sociálního hlediska. Myslím, že v dnešní době hospodářské krize si nezaměstnanost a problémy s ní spojené zaslouží ještě více pozornosti než kdy jindy.

Vyplnění Vám zabere asi 10 min. **Dotazník je anonymní.**

Vyplněný dotazník prosím vhoďte nejdéle do **30. 11. 2009** do připravené urny v čekárně Úřadu práce v Jablonci nad Nisou.

Kontaktní osoba pro případné dotazy:

l.huttova@seznam.cz, nebo úřad práce 1. patro číslo dveří 219 – Ladislava Huttová

Pokyny k vyplnění:

Jednotlivé body dotazníku vyplňte **zakroužkováním písmene** u příslušné odpovědi. Pokud se spletete, můžete **kroužek škrtnout** a zakroužkovat novou odpověď.

1. Rodinný stav

- a) svobodný(á)
- b) ženatý/vdaná
- c) rozvedený(á)
- d) vdovec/vdova

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní škola
- b) vyučen(a)
- c) vyučen(a) s maturitou
- d) střední škola
- e) vysoká škola

3. Počet nezaopatřených dětí
a) žádné
b) jedno
c) dvě
d) tři a více
4. Pokolikáté jste nezaměstnaný(a)?
a) první
b) druhá
c) třetí
d) více než třetí
5. Jakou dobu jste v současné době nezaměstnaný(á)?
a) méně než 1 měsíc
b) méně než 6 měsíců
c) méně než 1 rok
d) více než 1 rok
6. Pobíráte nebo pobíral(a) jste v současné evidenci podporu v nezaměstnanosti?
a) ano
b) ne
7. Pociťil(a) jste změny k horšímu ve vzájemných vztazích v rodině, případně v partnerských vztazích od doby co jste nezaměstnaný(a)?
a) ano
b) ne
8. Máte problém finančně zabezpečit rodinu?
a) ano
b) ne
9. Cítíte se vyčizen(a) ze společnosti?
a) ano
b) ne
10. Cítíte oporu ve Vašem okolí?
a) ano
b) ne
11. Cítíte se osaměle?
a) ano
b) ne

12. Objevují se u Vás psychické potíže, které mohou souviset se stresem?
- a) ano
 - b) ne
13. Pociťujete zdravotní obtíže, které jste jako zaměstnaný neměl(a) nebo měl(a), ale ne tak intenzivní?
- a) ano
 - b) ne
14. Máte chuť dlat své oblíbené věci/koníčky, když na ně nyní máte více času?
- a) ano
 - b) ne
15. Shledáváte Vaše vzdělání a znalosti dostatečnými pro nalezení nového zaměstnání?
- a) ano
 - b) ne
16. Pociťujete svůj věk jako možný důvod diskriminace při hledání nové práce?
- a) ano
 - b) ne
17. Víte, že v blízké době najdete nové zaměstnání?
- a) ano
 - b) ne
18. Myslíte si, že Vám úřad práce pomůže najít zaměstnání?
- a) ano
 - b) ne
19. Ubývá Vašich požadavků na vhodné zaměstnání s rostoucí dobou Vaší nezaměstnanosti?
- a) ano
 - b) ne
20. Jaké je Vaše pohlaví?
- a) žena
 - b) muž
21. Kolik je Vám rok? doplňte.....

Děkujeme Vám za vyplnění tohoto dotazníku a za čas, který jste vyplnění věnovali.

Příloha . 2**Rozhovor**

Cílem tohoto rozhovoru je analyzovat problémy nezaměstnaných a navrhnout formy možné pomoci.

1. Kolik je Vám rok ?
2. Máte pocit, že jste v práci selhal(a)?
3. Co považujete za nejvážnější problém ve Vaší situaci nezaměstnaného (kromě toho, že nemáte práci)?
4. Jste odhodlán(a) rozšířit své znalosti a vnovat se nyní dalšímu vzdělávání?
5. Chtěl(a) byste navštěvovat rekvalifikační kurzy, projekty nebo poradenství po ukončení práce?
6. Jestliže budete rekvalifikován(a), co od rekvalifikace očekáváte?
7. Rozhodl(a) byste se podnikat v případě udělení finanční podpory od úřadu práce?
8. Jak se Vám toto těžké období nezaměstnanosti daří překonávat?
9. Kdo je pro Vás hlavní oporou?
10. Jsou Vám dostupné informace sloužící k snadnějšímu nalezení nového zaměstnání?
11. Jestliže ano, kde tyto informace nejčastěji sháníte?
12. Mohl(a) byste se pokusit stručně vyjádřit Vaše současné pocity, plány a výhled do budoucnosti?